

AKCIJSKI NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV NA INŠTITUTU ZA PRIMERJALNO PRAVO PRI PRAVNI FAKULTETI V LJUBLJANI

za obdobje od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2027

Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani (IPP-PF oziroma Inštitut) si prizadeva za spolno uravnoteženo strukturo vodstvenih kadrov, raziskovalk oziroma raziskovalcev in drugih zaposlenih, zato direktor Inštituta na podlagi 32. člena Statuta IPP-PF sprejema *Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov na Inštitutu za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani* (Načrt za uveljavljanje enakosti spolov na IPP-PF) za 4-letno obdobje od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2027. Dokument sledi Smernicam programa Obzorje Evropa o načrtih za enakost spolov.¹

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov uporablja spolno nevtralni jezik. Vrstni red uporabe oblik za ženski in moški spol je povsem naključen in ne odraža nikakršne vrednostne razvrstitve. Ob tem se IPP-PF zaveda, da je uporaba moške ali ženske slovnične oblike preozka z vidika oseb, ki se ne opredeljujejo kot binarne. Kljub temu se, z vidika kratkoročnih ciljev, zaenkrat osredotoča na podzastopanost žensk na vodstvenih položajih znotraj raziskovalnih ustanov ter v akademskem okolju.²

IPP-PF namerava ohraniti in okrepiti prakso uresničevanja enakosti spolov. Pričujoči dokument vsebuje načrt za ustvarjanje in ohranjanje enakih možnosti oseb ne glede na spol oziroma spolno identiteto ter preprečevanje sistemskih in subtilnih praks, ki omejujejo osebe glede na njihov spol oziroma spolno identiteto pri ustvarjanju uspešne karijerne poti. IPP-PF podpira raznovrstnost in drugačnost, ki presega zgolj spolno raznolikost. Načrt za uveljavljanje enakosti spolov se sicer osredotoča samo na dimenzijo spola oziroma spolne identitete, kar pa v nobenem pogledu ne zmanjšuje prizadevanj IPP-PF za enake možnosti vseh zaposlenih in sodelujočih, ne glede na njihove morebitne druge osebne okoliščine.

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov na IPP-PF morajo spoštovati raziskovalci in raziskovalke ter vsi drugi sodelujoči.

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, <<https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>>.

² Prav tam, str. 34.

Analiza stanja

Ob koncu leta 2023 je bilo na IPP-PF zaposlenih 21 oseb, od tega 11 žensk (52,38%) in 10 moških (47,62%), nihče se ni opredelil kot nebinaren. Mesta v organih IPP-PF zasedajo predstavniki moškega in ženskega spola: direktor (raziskovalec – upokojen), generalni sekretar in prokurist (raziskovalec), predsednik in podpredsednica Sveta inštituta (raziskovalec in raziskovalka) ter predsednica Znanstvenega sveta (raziskovalka). V programski skupini raziskovalnega programa P5-0337 Pravni izzivi informacijske družbe sodelujejo tako raziskovalci kot raziskovalke. Po dveh raziskovalcih (1. 1. 2009–31. 12. 2009 in 1. 1. 2010–31. 12. 2014), sta programsko skupino vodili dve raziskovalki (1. 1. 2015–31. 12. 2017, 1. 1. 2018–31.12.2023). V tekočem obdobju programsko skupino spet vodi raziskovalec.

Namenska finančna sredstva

Za uresničevanje Načrta za uveljavljanja enakosti spolov IPP-PF so na letni ravni predvidena namenska finančna sredstva v višini najmanj dveh minimalnih plač v Republiki Sloveniji. Finančna sredstva bodo ponujena zaposlenim za financiranje izobraževanj bodisi v Republiki Sloveniji bodisi v tujini po njihovi izbiri (poleg ostalih možnosti financiranja, ki so že na voljo vsem zaposlenim). Poleg tega so namenjena tudi nakupu vsaj dveh knjižnih del s področja enakosti spolov in diskriminacije, ki jih vsako leto na predlog zaposlenih naroči Inštitut.

Cilj 1: Uravnorežena zastopanost spolov na vodstvenih oziroma odločevalskih položajih

IPP-PF si prizadeva za uravnoreženo zastopanost spolov na njegovih vodstvenih oziroma odločevalskih položajih, kamor spadajo direktorski položaj, položaj predsednika oziroma predsednice Sveta ter položaj predsednice oziroma predsednika Znanstvenega sveta.

Cilj 2: Uravnorežena zastopanost spolov pri oblikovanju raziskovalnih skupin

IPP-PF si prizadeva za uravnoreženo zastopanost spolov v programski skupini raziskovalnega programa in v projektnih skupinah raziskovalnih programov. Enako velja za prevzemanje položaja vodje programske oziroma projektne skupine.

Cilj 3: Enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju in drugih kariernih možnostih ter pri usklajevanju profesionalnega in zasebnega življenja

Inštitut zagotavlja, da imajo osebe ne glede na spol oziroma spolno identiteto enake možnosti za uspeh pri zaposlovanju, napredovanju ter drugih kariernih možnostih.

Objave delovnih mest na IPP-PF so oblikovane v spolno nevtralni obliki. IPP-PF si prizadeva, da kot raziskovalke in raziskovalce, mlade raziskovalce in mlade raziskovalke ter tehnične sodelavce in tehnične sodelavke zaposli najsposobnejše kandidatke in kandidate ter jim omogoča enake možnosti za karierno rast in napredovanje ne glede na osebno okoliščino spola oziroma spolne identitete. Stremi k sklepanju delovnih razmerij, ki raziskovalkam in raziskovalcem omogočajo varno načrtovanje družine: pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in pogodbe o zaposlitvi za določen čas v trajanju od enega leta. Pogodbe za določen čas do enega leta otežujejo združevanje starševstva in kariere, zato si IPP-PF prizadeva zaposlene za polni delovni čas zaposliti za obdobje, ki je daljše od enega leta, v skladu s potrebami IPP-PF ter finančnimi zmožnostmi IPP-PF.

Inštitut skrbi za spolno uravnoteženost študentk in študentov, s katerimi sodeluje v času njihovega študija. Vodje projektov študentkam in študentom zagotavljajo enake možnosti pri pridobivanju izkušenj in znanja v raziskavah, v primeru vključitve oseb v procesu šolanja v aktivnosti IPP-PF.

Cilj 4: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske strukture

IPP-PF si prizadeva ustvarjati in ohraniti delovne pogoje, v katerih je mogoče usklajevati poklicno in zasebno življenje. IPP-PF zaposlenim in ostalim sodelujočim nudi informacije in se z njimi na njihovo željo posvetuje o načinih združevanja starševstva, izpopolnjevanja in kariere.

Delovni čas IPP-PF je prilagodljiv. Raziskovalke in raziskovalci si osemurni delavnik (oziroma krajši v primeru dopolnilnega dela) sami razporedijo znotraj zakonskih okvirov ter fiksnih obveznosti. Raziskovalke in raziskovalci lahko delavnik prilagajajo individualnim raznolikim in spreminjajočim se družinskim potrebam.

Staršem mlajših otrok in staršem gibalno oviranih otrok oziroma otrok z motnjo v duševnem razvoju v skladu z zakonom, ki ureja starševstvo varstvo in družinske prejemke, omogoča opravljanje dela s krajšim delovnim časom od polnega.

Cilj 5: Dimenzija spola oziroma širša vprašanja diskriminacije v vsebini raziskav in poučevanja

Inštitut vidike spola vključuje v predmet proučevanja programske skupine oziroma stabilnega financiranja in v posamezne raziskovalne projekte (na primer diskriminacija kot eden izmed pravnih izzivov informacijske družbe). Pri tem

posveča posebno pozornost doslej spregledanim oziroma doktrinarno nerazčiščenim vprašanjem glede diskriminacije na področju delovanja Inštituta, predvsem v okviru Centra za civilno pravo, Centra za ustavno pravo in Centra za delovno in socialno pravo. Ugotovitve raziskav so predstavljene javnosti (v letu 2023 je Inštitut na primer v okviru XXI. Dnevor civilnega in gospodarskega prava organiziral okroglo mizo na temo Diskriminacija in zasebno pravo). Raziskovalci, ki opravljajo pedagoško delo, dimenzije spola oziroma širša vprašanja diskriminacije vključujejo tudi v poučevanje.

Inštitut sodeluje z gostujočimi raziskovalkami in raziskovalci, ki v svoje raziskave vključujejo perspektive spola. Pri pripravljanju raziskav s tega področja in diseminaciji si Inštitut prizadeva sodelovati z drugimi deležniki.

Cilj 6: Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Komunikacija na Inštitutu je spoštljiva in ne ustvarja ali krepi spolnih stereotipov ali predsodkov. IPP-PF med zaposlenimi krepi zavedanje o prikritih pristranskostih, povezanih s spolom in sistemskih neenakostih.

Inštitut raziskovalke in raziskovalce spodbuja k udeležbi na usposabljanjih o diskriminaciji oziroma o različnih vidikih enakosti spolov, ki jih izvajajo raziskovalne oziroma izobraževalne institucije, nevladne organizacije ipd. IPP-PF enkrat letno organizira interno usposabljanje o diskriminaciji oziroma vidikih enakosti spolov.

Pritožbe o nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem ter drugimi oblikami diskriminacije na podlagi spola oziroma drugih osebnih okoliščin, obravnava varuhinja oziroma varuh dostojanstva na IPP-PF (varuhinja dostojanstva oziroma varuh dostojanstva), ki jo oziroma ga imenuje direktor za obdobje 4 let. Funkcija ni združljiva s funkcijo direktorice oziroma direktorja IPP-PF.

Nadzor nad uresničevanjem Načrta za uveljavljanje enakosti spolov na IPP-PF

Za nadzor nad uresničevanjem Načrta za uveljavljanje enakosti spolov na IPP-PF sta pristojna skrbnik oziroma skrbnica za enakost spolov (skrbnik oziroma skrbnica) in posebna 3 članska komisija za enakost spolov (komisija).

Skrbnik oziroma skrbnica, imenovan oziroma imenovana s strani direktorja IPP-PF za obdobje 4 let, spremlja izvajanje Načrta za uveljavljanje enakosti spolov na IPP-PF in po potrebi sklicuje seje komisije.

Komisijo sestavljajo direktor oziroma direktorica Inštituta, predsednik oziroma predsednica znanstvenega sveta in varuh oziroma varuhinja dostojanstva. Komisija nadzoruje uresničevanje Načrta za uveljavljanje enakosti spolov na IPP-PF in predlaga njegove izboljšave.

Po poteku enega leta od sprejema Načrta za enakost spolov na IPP-PF in vsako nadaljnje leto komisija oceni, ali se cilji, opredeljeni v dokumentu, uresničujejo. V ta namen poslovna sekretarka oziroma poslovni sekretar Inštituta komisiji posreduje v pregled statistične podatke o spolni sestavi zaposlenih in morebitnih napredovanjih. Če komisija oceni, da cilji, opredeljeni v načrtu za enakost spolov na IPP-PF, niso doseženi, sprejme dodatne ukrepe za njihovo uresničevanje.

Agregirani podatki po spolu in nazivu zaposlenih se objavijo v vsakoletnem Poročilu o delu IPP-PF.

Ljubljana, 8. januar 2023

zasl. prof. dr. Lojze Ude,
direktor