

**prirodoslovni
muzej**
SLOVENIJE

Prirodoslovni muzej Slovenije
Slovenian Museum of Natural History
Prešernova c. 20
SI-1000 Ljubljana
www.pms-lj.si

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV PRIRODOSLOVNEGA MUZEJA SLOVENIJE (NES PMS)

Dr. Miha Jeršek, direktor



1. UVOD

Prirodoslovni muzej Slovenije (PMS) si prizadeva za enake možnosti vseh spolov pri zastopanosti v organih PMS, pri zaposlovanju ter pri kasnejših kariernih stopnjah, vendar ne na račun kakovosti, znanstvene odličnosti ali konkurenčnosti. Z Načrtom za enakost spolov Prirodoslovnega muzeja Slovenije PMS podaja smernice zabeleženje analize stanja, ter planiranje, implementacijo in sledenje enakosti spolov ter izobraževanje vseh zaposlenih na tem področju. Cilj načrta za enakost spolov PMS je preprečevanje in premagovanje neenakosti in pristranskosti spolov ter spodbujanje enakosti spolov na področju kulture, znanosti in inovacij z institucionalnimi in kulturnimi spremembami.

V PMS je ustanovljena Komisija za etiko in enake možnosti, ki bo zadolžena za koordinacijo izvedbe in spremljanje Načrta za enakost spolov PMS ter za dajanje predlogov in priporočil vodstvu PMS in zaposlenim na področju enakosti spolov.

Načrt za enakost spolov vključuje 5 ključnih vsebinskih področij:

- Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja,
- Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Načrt za enakost spolov PMS je objavljen na spletni strani PMS in je javno dostopen vsem. Zaposleni lahko do načrta za enakost spolov, skupaj s prilogami, med katerimi je tudi analiza podatkov stanja glede enakosti spolov ob sprejetju tega načrta in sestava komisije za etiko in enake možnosti, dostopajo preko spletnih strani PMS.

Podatki s kazalniki, ločeni po spolu, ki se bodo zbirali enkrat letno, bodo vključeni v letno poročilo PMS in objavljeni na spletni strani PMS.

Na podlagi letne zbirke podatkov se bo lahko preveril napredek pri uveljavljanju enakosti spolov po posameznih dejavnostih oz. področjih delovanja PMS, že obstoječi ukrepe pa bomo dopolnjevali ali po potrebi oblikovali nove ukrepe, ki bodo pripomogli k enakosti spolov.

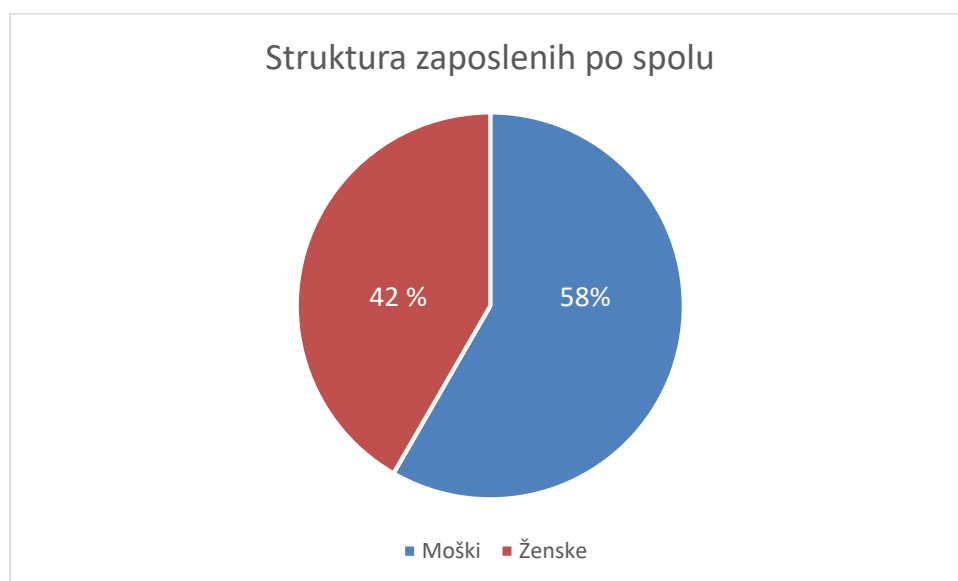
O vsebinah in ukrepih bodo organizirana usposabljanja za vse zaposlene, na katerih bo pogovor tekkel o nezavednih predsodkih, o mentoriranju/uvajanju, komunikaciji, pogajalskih praksah in druga usposabljanja za enakost in izboljšanje mehkih veščin, ki so potrebne za dodatno izboljšanje dobrega počutja zaposlenih v PMS. Tematike se bodo občasno ponavljale, da se osveži obstoječe znanje in da se s tematikami seznanijo novi zaposleni. Usposabljanja se bodo izvajala v živo (po možnosti) ali preko spleta.



2. ANALIZA STANJA

Prirodoslovni muzej Slovenije je z namenom učinkovitega izvrševanja Načrta za enakost spolov pripravil analizo aktualnega stanja na dan začetka veljavnosti načrta. Analiza stanja se bo v bodoče izvedla najmanj enkrat letno in bo podlaga za evalvacijo izvrševanja Načrta in pripravo novih ukrepov, v kolikor bo to potrebno.

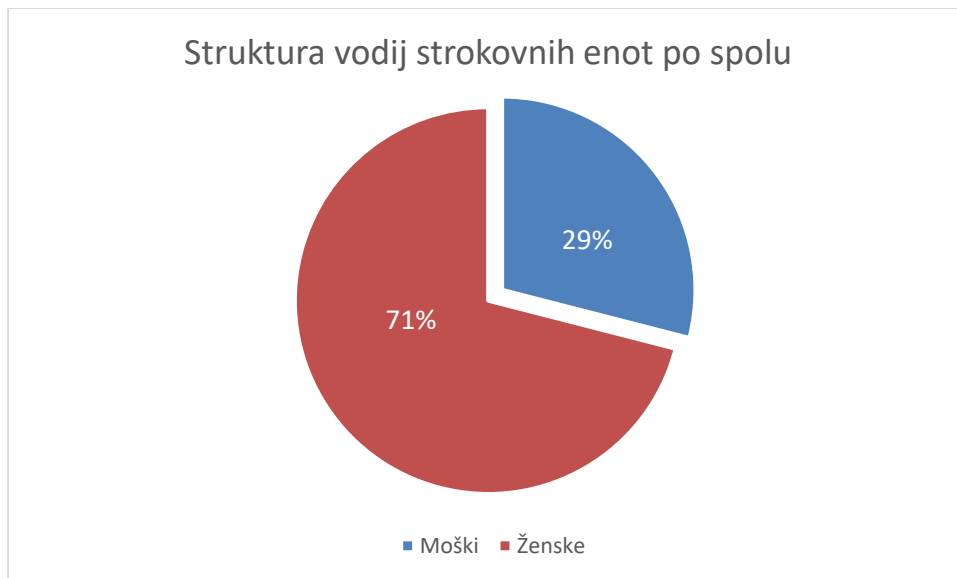
V muzeju je skupno zaposlenih 58% moških in 42% žensk, kar nakazuje na relativno uravnoteženo spolno strukturo, pri čemer nekoliko prevladuje število zaposlenih moških.



Upravo muzeja sestavlja pet oseb, od katerih so tri osebe moškega spola, dve pa ženskega spola. Delež moških v upravi torej znaša 60%, delež žensk pa 40%, kar v veliki meri odraža podobne deleže, kot smo jih ugotovili pri strukturi vseh zaposlenih po spolu. Delovno mesto direktorja trenutno zaseda moški, pred tem pa ga je zasedala ženska. Delovno mesto pomočnice direktorja zaseda ženska, pred tem pa ga je zasedal moški.

Muzej je organizacijsko razdeljen na 7 notranjih organizacijskih enot, in sicer Oddelek za stike z javnostjo, Kustodiat za geologijo, Kustodiat za vretenčarje, Kustodiat za nevretenčarje, Kustodiat za botaniko, Specialno znanstveno knjižnico in Tehnične službe. Vsako tovrstno enoto vodi vodja kustodiata, vodja oddelka oziroma vodja službe. Ob pregledu stanja smo ugotovili, da na tovrstnih strokovno-vodstvenih delovnih mestih prevladujejo ženske, ki jih je 71%, moških pa zgolj 29%.





V skladu z veljavno zakonodajo lahko javni uslužbenci na delovnem mestu napredujejo v višji plačni razred vsake tri leta, ne glede na spol, če pridobijo zahtevane ocene delovne uspešnosti. Javni uslužbenci na delovnih mestih kustosov lahko poleg napredovanja v višji plačni razred, napredujejo tudi v višji naziv znotraj delovnega mesta. Ob analizi napredovanj zaposlenih ni bilo mogoče ugotoviti nikakršnega odstopanja pri napredovanju oziroma ocenjevanju glede na spol.

3. VSEBINSKA PODROČJA

3.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

DEJAVNOST	CILJ	PODROČJE DELOVANJA	NASLOVNIKI	NOSILEC DEJAVNOSTI	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	KAZALNIK
Priprava seminarja o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem	Promocija ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem	<ul style="list-style-type: none"> - Fleksibilni delovni pogoji - Dvojna kariera - Varstvo in družinska opravila 	Zaposleni v PMS	Vodstvo PMS	Proračun za enakost spolov	maj 2025	Uvedene aktivnosti za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja



2.2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

DEJAVNOST	CILJ	PODROČJE DELOVANJA	NASLOVNI KI	NOSILEC DEJAVNOSTI	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	KAZALNIK
Prizadevanje za uravnoveženo st med spoli na vseh ravneh (komisije, odbori, delovne skupine, ipd.). Sem spadajo vsi ad hoc odbori (npr. organizacijski odbori za konference, ipd.)	Spolno uravnoveženi odločevalski odbori in komisije	<ul style="list-style-type: none"> - Napredovanje kariere in njen razvoj - Institucionalno upravljanje politike enakosti spolov - Spolno uravnoveženi odločevalski organi 	Zaposleni v PMS	<p>Vodstvo PMS</p> <p>Vodje kustodiatov in oddelkov</p>	Proračun za enakost spolov	Januar 2025 - N/A ¹	Letna analiza podatkov o strukturi sestave odločevalskih organov

¹ Za dolgotrajne dejavnosti, ki se uveljavijo za stalno, se kot končno obdobje vpiše N/A



2.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

DEJAVNOST	CILJ	PODROČJE DELOVANJA	NASLOVNI KI	NOSILEC DEJAVNOSTI	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	KAZALNIK
Smernice za napredovanje in zaposlovanje ne glede na spol	Povečati sodelovanje premalo zastopanega spola pri muzejskem delu in raziskovalnih projektih ter izboljšati njihove karierne obete	<ul style="list-style-type: none"> - Ozaveščanje glede uveljavljanja enakopravnosti (in različnosti) med spoloma - Napredovanje kariere in njen razvoj - Ustvarjanje spolno vključujoče delovne kulture - Institucionalno upravljanje politike enakosti spolov 	Zaposleni v PMS	<p>Vodstvo PMS</p> <p>Vodje kustodiatov in oddelkov</p> <p>Oseba, zadolžena za uvajanje NES PMS</p>	Proračun za enakost spolov	Januar 2025 - N/A	<p>Letna analiza podatkov o strukturi sestave vodij projektov</p> <p>Sprejem Smernic za napredovanje in zaposlovanje ne glede na spol</p>
Mentorstvo	<p>Omogočanje kariernega napredovanja in doseganja postavljenih ciljev</p> <p>Boljša usposobljenost zaposlenih za vodstvene položaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Napredovanje kariere in njen razvoj 	Zaposleni v PMS	<p>Vodje kustodiatov in oddelkov</p> <p>Oseba, zadolžena za uvajanje NES PMS</p>	Proračun za enakost spolov	Januar 2025 - N/A	Ustvarjanje formalnega / neformalnega mentorskega sistema
Načrti razvoja kariere, ki vključujejo	Povečati sodelovanje premalo	<ul style="list-style-type: none"> - Napredovanje kariere in njen razvoj 	Zaposleni v PMS	Oseba, zadolžena	Proračun za enakost spolov	Januar 2025 - N/A	Ustvariti načrte za razvoj karier



dimenzijo/specifike spolov	<p>zastopanega spola pri muzejskem delu ter izboljšati njihove karijerne obete</p> <p>Opolnomočiti zaposlene, da postanejo bodoči vodje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vidiki ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem - Vzpostavitev poklicnih razvojnih ciljev in strategij, ki bodo omogočili karierni napredek ter zagotovili enake možnosti za vse spole 		za uvajanje NES PMS			posameznikov (tistih, ki to želijo), njihova izvedba in ocena
----------------------------	---	--	--	---------------------	--	--	---

2.4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja

DEJAVNOST	CILJ	PODROČJE DELOVANJA	NASLOVNIK I	NOSILEC DEJAVNOST I	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	KAZALNIK
Smernice za vključitev spola v vsebino raziskav	Spolna komponenta na področju vsebine raziskav	<ul style="list-style-type: none"> - Ozaveščanje uveljavljanja enakopravnosti (in različnosti) med spoli - Napredovanje kariere in njen razvoj (zaposlovanje) - Uvajanje upoštevanja različnosti spolov pri raziskavah 	Raziskovalno osebje PMS	Vodstvo PMS	Proračun za enakost spolov	Januar 2025 - N/A	Sprejetje smernic za vključitev spola v vsebino raziskav



2.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

DEJAVNOST	CILJ	PODROČJE DELOVANJA	NASLOVNI KI	NOSILEC DEJAVNOSTI	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	KAZALNIK
Pregled institucionalizirane politike proti nadlegovanju	Ukrepi za preprečevanje nasilja na osnovi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	- Preprečevanje nasilja na osnovi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	Vsi zaposleni PMS	Vodstvo PMS	Proračun za enakost spolov	Januar 2025 - N/A	Posodobitev institucionalizirane politike proti nadlegovanju

