

Načrt za enakost spolov



Institut "Jožef Stefan", Ljubljana, Slovenija

Oktober 2022

Informacije o dokumentu

Načrt za enakost spolov za Institut »Jožef Stefan« je bil razvit v okviru projekta ATHENA: SwafS-09-2018-2019-2020 – Podpora raziskovalnim organizacijam pri izvedbi načrtov za enakost spolov (Supporting research organisations to implement gender equality plans)

Naslov projekta: Izvajanje načrtov za enakost spolov za sprostitvev raziskovalnega potenciala v raziskovalnih organizacijah in organizacijah za financiranje raziskav v Evropi (Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe)



"This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416"

Avtorice: dr. Romana Jordan, prof. dr. Borka Jerman Blažič, doc. dr. Ita Junkar, prof. dr. Spomenka Kobe, prof. dr. Barbara Malič, prof. dr. Ingrid Milošev, prof. dr. Dunja Mladenič, Alma Mehle, prof. dr. Maja Remškar, dr. Melita Tramšek, dr. Vida Vukašinović

Načrt za enakost spolov je uradno sprejel Znanstveni svet Instituta »Jožef Stefan« 20. oktobra 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "B. Zalar".

*Prof. Boštjan Zalar, Ph.D.
Direktor, Institut »Jožef Stefan«*

Kazalo

1.	Uvod	6
2.	Postopek razvoja in upravljanje NES	9
2.1	Akcijski načrt	9
2.2	Odbor INES	9
2.3	Metode	10
2.4	Upravljanje NES	12
3.	Ocena stanja	14
3.1	Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura	14
3.2	Ravnovesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju	15
3.3	Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju	16
3.4	Vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine	17
3.5	Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	17
3.6	Prepoznane potrebe po ukrepih NES	18
4.	Cilji	21
5.	Ukrepi	23
6.	Spremljanje, poročanje in ocena NES	34
6.1	Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura	35
6.2	Uravnoteženost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju	36
6.3	Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju	37
6.4	Vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine	38
6.5	Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	39
6.6	Seznam kazalnikov za spremljanje ukrepov NES	40
7.	Strategija obveščanja o NES	44

8.	Viri	46
9.	Priloga	48

Seznam preglednic

<i>Preglednica 1</i>	Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura	26
<i>Preglednica 2</i>	Ravnovesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju	28
<i>Preglednica 3</i>	Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju	30
<i>Preglednica 4</i>	Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine	32
<i>Preglednica 5</i>	Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	32

Kratice in okrajšave

EU	Evropska unija
NES	Načrt za enakost spolov
INES	Izvedba načrta za enakost spolov
IJS	Institut »Jožef Stefan«

1. Uvod

V skladu s Strategijo Evropske unije (EU) za enake možnosti 2020–2025 je Institut »Jožef Stefan« (IJS) dne 20. 05. 2021 sprejel Akcijski načrt vzpostavitve enakih možnosti glede na spol (1). Aktivnosti IJS na področju enakosti spolov so se začele in pospešile s projektom »Athena: Izvajanje načrtov za enakost spolov za sprostitev raziskovalnega potenciala v raziskovalnih organizacijah in organizacijah za financiranje raziskav v Evropi (ang. Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe)« (v nadaljevanju projekt Athena), ki ga financira okvirni program EU za raziskave in inovacije Obzorje 2020 (2). Kot partner v projektu Athena se je IJS zavezal dosegati enakost spolov, odstranjevati ovire pri zaposlovanju, zadrževanju in napredovanju raziskovalk ter naslavljati neuravnoteženost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju z oblikovanjem ter izvedbo Načrta za enakost spolov (NES). V okviru projekta je bil ustanovljen Odbor za izvedbo načrta za enakost spolov (INES)¹, ki bo deloval kot gonilo razvoja NES in nadziral njegovo uresničevanje. Odbor sestavljajo zaposlene in zaposleni na Institutu, ki zastopajo različne ciljne skupine, vključno s predstavnicami in predstavniki vodstva ter uprave, raziskovalk in raziskovalcev, administracije ter doktorskih študentk in študentov.

Če postavimo dejavnosti Instituta na področju enakosti spolov v nacionalni kontekst, Slovenija v 49. členu Ustave RS opredeljuje svobodo dela kot eno od temeljnih pravic, vključno s pravico do proste izbire zaposlitve in pravico do enakega dostopa do delovnega mesta ne glede na spol ali kakršno koli drugo osebno okoliščino. Zaposlitev je eden od najpogostejših načinov za zagotavljanje socialne varnosti in pravice do pokojnine. Glavni zakonodajni akt na področju enakosti spolov je Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19) (3), ki za uresničevanje svojega namena opredeljuje splošne in posebne ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti, določa nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja posebno neformalno obravnavanje primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov in določa Zagovornico oziroma Zagovornika enakih možnosti kot pooblaščenca

¹ Članice in člani Odbora INES so: prof. dr. Barbara Malič, predsednica; prof. dr. Aleš Berlec; Vesna Butinar; prof. dr. Miha Čekada (do maja 2022); dr. Romana Jordan; doc. dr. Ita Junkar; mag. Matjaž Koželj; prof. dr. Saša Novak Krmpotič; Junoš Lukan; Alma Mehle; Rok Novak; doc. dr. Mojca Otoničar; Iva Perhavec; prof. dr. Maja Remškar; dr. Marina Santo Zarnik; Pia Starič; dr. Špela Stres; Luka Virag; dr. Vida Vukašinovič.

osebo za obravnavanje teh primerov ter določa pravice in obveznosti subjektov, udeleženih v teh primerih. Zakon opredeljuje neuravnoteženo zastopnost spolov kot zastopnost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu, ki je nižja od 40 %.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 (ReNPEMŽM15–2) (Uradni list RS, št. 84/15) (4) določa splošna prednostna področja za izboljšanje položaja žensk in moških in za zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov v Republiki Sloveniji ter opredeljuje ključne izzive in probleme za obdobje 2015–2020. Dokument ugotavlja, da je razmerje med spoloma v znanosti in izobraževanju trenutno neuravnoteženo ter na tem področju prepoznava različne oblike neenakosti spolov.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) (Uradni list: 33/2016, 21/2018-ZNOrg) z dne 23. 5. 2016 (5) določa varstvo vsake posameznice oziroma posameznika pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije je zadolženo za oblikovanje, izvajanje, nadziranje in vrednotenje politik enakosti spolov. Leta 2016 je ministrstvo izvajalo projekt »Uravnotežimo odnose moči med spoloma« (6). Cilj projekta je bil krepiti znanje, sposobnost in ozaveščenost o družbenih strukturah ter odnosih moči in vpliva, ki vplivajo na neenakosti med ženskami in moškimi v slovenski družbi.

Enakost spolov na področju raziskovanja ureja dokument Strategija delovanja in razvoja Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS) 2016–2020 (7), ki kot kazalnika vključuje delež žensk med raziskovalci in raziskovalkami na raziskovalnih programih ter delež žensk med vodji raziskovalnih programov in projektov. Ravnovesje med spoloma pri odločanju in povečanje sodelovanja žensk v raziskovanju ureja Pravilnik o postopkih (so) financiranja, ocenjevanja in spremljanju izvajanja raziskovalne dejavnosti (8).

Področje raziskovanja in inovacij ureja Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 (9). Ukrep 34 predvideva sprejetje Akcijskega načrta za izboljšanje kariernih možnosti za raziskovalke in raziskovalce v vseh



obdobjih kariere in zagotavljanje načela enakih možnosti spolov. Za povečanje števila žensk v znanosti, izboljšanje znanstvene odličnosti in utrjevanje povezav v evropskem raziskovalnem prostoru (ERA) in njegovih ciljev je bila leta 2016 sprejeta Slovenska strategija krepitve evropskega raziskovalnega prostora 2016–2020 (Slovenian ERA Roadmap 2016–2020) (10). Prednostna naloga 4 strategije obravnava vključitev načela enakih možnosti spolov na področju raziskav.

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport je odgovorno za Resolucijo o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 (RISS) (11), prav tako razpisuje štipendije UNESCO L'Oréal za ženske v znanosti. V okviru ministrstva deluje neodvisna Komisija za enake možnosti na področju znanosti (12), ki je zelo dejavna na področjih predlaganja raziskav in zbiranja podatkov; prav tako predlaga zakonodajne spremembe, vključno s potrebnimi spremembami za oblikovanje akcijskega načrta za izboljšanje kariernih možnosti za ženske; ozavešča; podaja zaključke raziskav; spodbuja enakost spolov itn.

Novembra 2021 je bil v parlamentu Republike Slovenije sprejet Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list RS, št. 186/21) (13). Ureja stabilno financiranje in avtonomen razvoj znanstvenih področij in kadrov. Sprejeti zakon skupaj z ustanovitvijo Nacionalnega sveta za etiko in integriteto v znanosti ureja etiko in integriteto v znanosti in enakost spolov.

Sledeča poglavja predstavljajo postopek razvoja NES, vključno z oceno trenutnih razmer v IJS, zastavljenimi cilji, predlaganimi ukrepi in načini spremljanja ter vrednotenja. Poročilo se sklone z opisom strategije za obveščanje.

V tem dokumentu se termin spol uporablja kot binarna kategorija (ženske in moški). Vendar je potrebno opozoriti, da so ženske in moški heterogene skupine in da se nekateri ljudje ne poistovetijo z nobeno od teh dveh kategorij ali pa svoj spol razumejo na način, ki presega identifikacijo kot moški ali ženska.

Poleg tega je NES zasnovan kot živ dokument, katerega bomo periodično pregledali in posodobili v skladu z analizo ter ugotovitvami letnega poročila o enakosti spolov, vključno z uporabo intersekcionalnosti, tj. upoštevanjem načinov, kako se biološki in družbeni spol prepletata z drugimi osebnostnimi značilnostmi/identitetami, kot so starost, invalidnost, etnična pripadnost, narodnost, spolna identiteta, vera, spolna usmerjenost in drugimi značilnostmi, na podlagi česar se bodo oblikovali primerni odzivi.

2. Postopek razvoja in upravljanje NES

Postopek oblikovanja NES na IJS se je začel že nekaj let pred uradnim začetkom projekta ATHENA februarja 2021. Glavni cilj projekta, katerega financira program Obzorje 2020, je podpirati projektne partnerje, tj. raziskovalne organizacije pri razvoju in uvedbi NES, da se omogočijo kulturne ter institucionalne spremembe ter enakovredno sodelovanje zaposlenih v teh organizacijah.

2.1 Akcijski načrt

Prvi korak v postopku je bil predlagati akcijski načrt za uvedbo enakosti spolov, ki je služil kot vodilo pri oblikovanju NES. Ta dokument so pregledali vodje raziskovalnih odsekov in centrov na Institutu, nato pa ga je 20. 5. 2021 podpisal direktor Instituta². Dokument opisuje ključne korake za oblikovanje NES predvidoma v letu 2022. Leta 2021 se je Institut osredotočil na analizo splošnega stanja v zvezi z enakostjo spolov na institucionalni ravni.

2.2 Odbor INES

Za podporo pri krepitvi zmogljivosti za sistemske institucionalne spremembe je bil 17. 8. 2021 ustanovljen Odbor za izvedbo načrta enakosti spolov (INES). Odbor sestavljajo predstavnice in predstavniki vodstvenega ter upravnega kadra, raziskovalk in raziskovalcev ter profesorice in profesorjev. Ugotovljeno je bilo, da Institut nima kadrovnice oziroma kadrovnika ali kadrovske službe, in prepoznana je bila potreba za vzpostavitev tovrstne strukture. Tako sta bili administrativna in majhna kadrovska enota združeni v eno ciljno skupino

² Akcijski načrt je dostopen na povezavi:

<https://www.ijs.si/ijsw/EnakostSpolov?action=AttachFile&do=get&target=EnakeMoznosti.pdf>.



(poslovna administracija + kadrovski oddelek). Mlade raziskovalke in raziskovalci (tj. doktorske študentke in študenti), ki predstavljajo približno 10 % vseh zaposlenih, so bili vključeni kot zaključena ciljna skupina v odboru INES. Odbor sestavljajo članice in člani vseh generacij zaposlenih in predstavljajo vse ciljne skupine. Članstvo v odboru se je povečalo z začetnih 11 na 16 članic in članov konec leta 2021. Članice in člani odbora INES so sodelovali v treh izobraževalnih modulih. Prva dva izobraževalna modula, ki jih je za celoten konzorcij ATHENA organizirala organizacija, ki koordinira projekt ATHENA, sta se odvila novembra 2021. Ta modula z naslovom »Change management for gender equality« in »Institutional change and gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe« sta obsegala izvedbo predavanja in pripravo študijskega gradiva. Tretje izobraževanje je Institut v sodelovanju z zunanjo strokovnjakinjo organiziral 14. 1. 2022. Modul je obsegal predavanje z naslovom »Kako se upreti pristranskosti v akademskem polju?« ter interaktivno razpravo na temo predavanja.

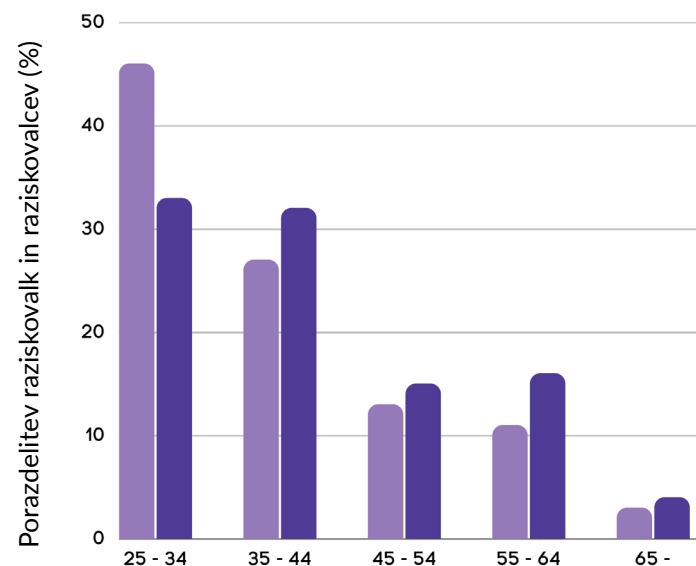
2.3 Metode

Za pridobivanje kvantitativnih in kvalitativnih podatkov o enakosti spolov na institucionalni ravni smo uporabile tri metode zbiranja podatkov: spletne ankete, narativne intervjuje in razprave v fokusnih skupinah. Prek spletnega sistema za zbiranje podatkov je bila med zaposlenimi izvedena spletna anketa s standardiziranim vprašalnikom, sestavljenim iz 47 zaprtih in odprtih vprašanj. V analizo je bilo vključenih 324 anketirank in anketirancev (39 % zaposlenih). Poleg tega so skupne službe IJS pripravile kvantitativne podatke na podlagi obstoječih inštitutskih baz podatkov.

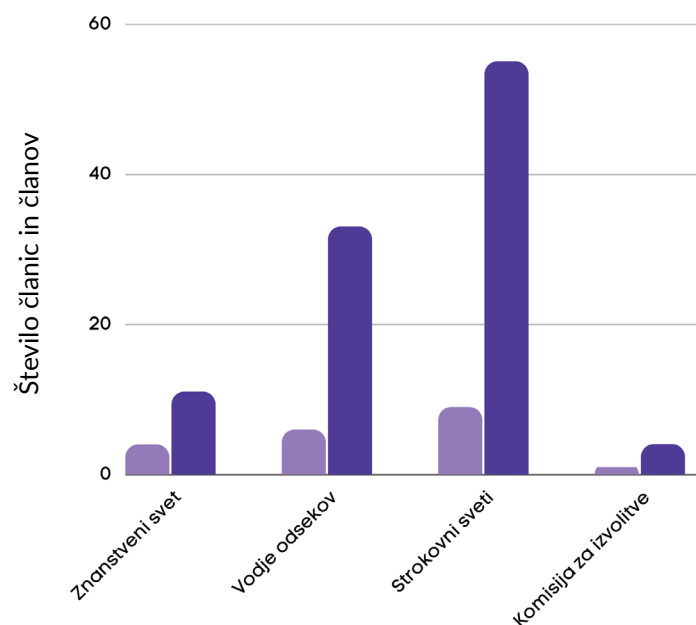
Kvantitativni podatki

Leta 2020 je delež žensk med vsemi zaposlenimi (1119) znašal 36,5 %. Izmed 856 raziskovalk in raziskovalcev je bilo 30,1 % žensk. 75 % od teh žensk je bilo zaposlenih v naravoslovju in 25 % v inženirstvu in tehnologiji. Razlike med spoloma so še posebej velike na znanstvenih področjih, na katerih je nesorazmerno majhen delež študentk že na stopnji študija (npr. na področju fizike). 46 % raziskovalk je mladih (25–34 let), 27 % v starostnem obdobju 35–44 let, 13 % v starostnem obdobju 45–54 let, 11 % v starostnem obdobju

55–64 let in 3 % več kot 65 let (Slika 1a). IJS od svoje ustanovitve leta 1949 še ni vodila direktorica. Od leta 2015 Institut vodita direktor in prvič pomočnica direktorja za zadeve EU. Le 16 % vodij oddelkov je žensk. V Znanstvenem svetu je 27 % članic. Leta 2000 je bil delež žensk v organih odločanja približno 15 % (Slika 1b).



Slika 1:
a) Raziskovalke (svetlo vijolična) in raziskovalci (temno vijolična) na IJS leta 2020



b) Članice (svetlo vijolična) in člani (vijolična) organov odločanja na IJS leta 2020

Cilj narativnih intervjujev je bil preučiti raznolikost običajnih pospeševalcev in zaviralcev zavedanja o enakosti spolov v življenjskem ciklu znanstvenic in znanstvenikov. Na podlagi vnaprej določenega scenarija je ekipa ATHENA izvedla 12 intervjujev z raziskovalkami in raziskovalci (različnih starostnih skupin, z in brez otrok ali družinskimi obveznostmi, na različnih delovnih mestih). Organizirale smo intervjuje s petimi fokusnimi skupinami: Odborom INES, mladimi raziskovalkami in raziskovalci, raziskovalkami in raziskovalci, poslovno administracijo in kadrovskim oddelkom ter vodstvom. Diskusije so potekale po standardiziranem scenariju, bile so posnete in prepisane, nato pa so bili podatki analizirani s preprosto vsebinsko analizo brez kodiranja. Rezultati anket so povzeti v Poročilu o enakosti spolov (Delovni paket projekta Athena D2.3).

2.4 Upravljanje NES

Projekt ATHENA si prizadeva odpravljati neenakost med spoli in omogočiti institucionalne spremembe. Poleg partnerjev v projektu ATHENA Odbor INES z razvojem in izvedbo NES deluje kot ključni institucionalni člen za prenos skupno ustvarjenega znanja in omogočanje ter spodbujanje potrebnih sprememb. Cilj je odstraniti ovire pri zaposlovanju, zadržanju in napredovanju raziskovalk, nasloviti neenakost spolov v procesih odločanja ter doseči potrebne kulturne spremembe na institucionalni ravni, da se v prihodnosti izognemo spolni pristranskosti in diskriminatornim praksam. Dejavnosti Odbora INES vključujejo nadziranje izvajanja NES, njegovo komuniciranje in načrtovanje ter izvedbo izobraževanj zaposlenih.

Zunanja strokovnjakinja svetuje pri različnih dejavnostih skupine ATHENA in zagotavlja strokovno podporo pri usposabljanju Odbora INES. Delo zunanje strokovnjakinje se financira iz proračuna projekta ATHENA.

Odgovornost za vodenje aktivnosti, izvajanje in nadziranje NES nosi direktor Instituta in znotraj njegove pisarne pomočnica direktorja za EU zadeve. Pokazala se je potreba po kadrovniku oziroma kadrovnici oziroma kadrovske službi. Institut je tako septembra 2022 zaposlil novo sodelavko, ki je zadolžena za področje enakosti spolov, vključno z izvedbo in vrednotenjem NES, analitičnim delom ter posodobitvami NES, ter etične vidike in reševanje sporov.

Finančni viri

Vse prvotne naloge, vključno z oceno enakosti spolov, vzpostavitev baze podatkov, programi usposabljanja o enakosti spolov, opredelitvijo standardov, povezanih s spolom in enakostjo ter nadziranje NES, se financirajo iz proračuna projekta Athena. Novo zaposleno strokovnjakinjo za enakost spolov se financira iz sredstev institucionalnega stebra IJS, iz katerega se financirajo infrastrukturni programi, upravne in podporne dejavnosti. V skladu z Zakonom o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list RS, št. 186/21), ki je bil sprejet 18. 11. 2021 in je stopil v veljavo 1. 1. 2022, se bodo vse dejavnosti, ki se bodo izvajale po zaključku izvajanja projekta Athena, financirale iz institucionalnega stebra.



3. Ocena stanja

Predstavljena ocena stanja temelji na analizah podatkov iz baze podatkov, ki je sestavljena iz splošnih kazalnikov enakosti spolov IJS za leto 2020, 12 narativnih intervjujev, razprav iz petih fokusnih skupin z 49 udeleženkami in udeleženci ter podatkov, zbranih iz institutske ankete, ki je obsegala odgovore 39 % zaposlenih na IJS. Ugotovitve smo strukturirale po načelu naslednjih ključnih vsebinskih področij, kot jih predlaga projekt Athena.

3.1 Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je največji izziv za raziskovalke v okviru njihovih karier in napredovanj. Otroško in starševsko varstvo nista enakomerno razporejena med raziskovalkami in raziskovalci, saj ženske še vedno opravljajo večino gospodinjskih opravil. Leta 2020 je materinski dopust koristilo 11 % raziskovalk v starostnem obdobju 25–44 let, medtem ko je le 5 % raziskovalcev v tem starostnem obdobju koristilo očetovski oz. starševski dopust³. Ostra konkurenca med raziskovalkami in raziskovalci za raziskovalna sredstva na podlagi števila objav ter drugih pomembnih referenc prispeva k temu, da se številni mladi očetje ne odločijo izkoristiti možnosti starševskega dopusta zaradi tveganja, da bo to vplivalo na uspešnost prijave projekta. Starostno obdobje, ko imajo ženske navadno majhne otroke, se prekriva z obdobjem, ko delež raziskovalk upade, saj matere v tem obdobju težka razvijajo svojo znanstveno kariero in napredujejo. Mlade matere so preobremenjene, utrujene in pogosteje izostajajo z delovnega mesta. Mlade starše dodatno bremeni obvezna interna zahteva, da se vsaj eno akademsko

³ Neprenosljiv materinski dopust traja 105 dni, sledi 260 dni starševskega dopusta, ki ga lahko bodisi koristi en starš v celoti bodisi se razdeli med staršema. Očetovski dopust traja 30 koledarskih dni (v nekaterih primerih je možno podaljšanje za 10 dni) in je neobvezna pravica.

leto (9 mesecev) izpopolnjujejo na podoktorskem usposabljanju na ustanovi v tujini, da dosežejo mesto starejše raziskovalke oziroma raziskovalca. To je eden od ključnih korakov za pridobitev stalne zaposlitve v organizaciji. Podoktorsko obdobje se prekriva z obdobjem, ko se mnogi ljudje odločajo imeti otroke. Splošno razširjeno mnenje je, da moški običajno znatno napredujejo v svojih raziskovalnih karierah v obdobju, ko imajo ženske majhne otroke. Poleg tega je bilo v zadnjih letih opazno zmanjšanje deleža raziskovalk nad 45 let starosti na IJS. To zmanjšanje je mogoče pojasniti z odločitvijo raziskovalk tega profila, da poiščejo zaposlitev v industriji, javni upravi ali na univerzah, kjer je zaposlitev zanesljivejša (14).

Zaposleni na IJS imajo možnost prilagodljivega delovnega časa in dela na daljavo (tj. dela od doma). Poleg tega lahko delajo po krajšem delovnem času. Leta 2020 je 151 raziskovalk in raziskovalcev delalo po krajšem delovnem času, 25 % od teh so bile ženske in 75 % moški. Te številke so posledica dopolnilnih zaposlitev, pri čemer so mnogi raziskovalci in raziskovalke (večina je moških) polno zaposleni (100 %) na univerzi kot pedagogi oziroma pedagoginje in s krajšim delovnim časom (20 %) na IJS.

Na IJS še ni bila razvita institutska politika o materinstvu/očetovstvu/starševstvu; povezani podporni ukrepi so v skladu z nacionalno zakonodajo, ki se nanaša na vse vrste zaposlitev. IJS ne nudi storitev internega otroškega varstva ali prilagodljivega otroškega varstva na prošnjo zaposlenih/doktorskih študentk in študentov. IJS ne nudi formalne podpore za nego starejših in/ali vzdrževanih družinskih članic in članov, temveč ponuja neformalno podporo na podlagi dogovora/soglasja posameznih vodij odsekov.

3.2 Ravnovesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju

V zadnjih treh letih se je delež članic v organih odločanja zmanjšal v primerjavi z obdobjem 2006–2018, ko se je postopoma približeval deležu 30 % (15). Na voljo ni nobenih izrecnih izobraževalnih ali drugih programov vodenja v podporo ženskam na položajih odločanja. Poleg tega tudi ni nobenega izobraževanja



o enakosti spolov za vodstveni kader, kar bi pomagalo izboljšati kompetence institutskega vodstva na področju enakosti spolov. Ciljne vrednosti/kvote za uravnoteženost spolov v organih odločanja in odborih niso opredeljene ter se jih tudi javno ne obravnava. Večina anketiranih se strinja, da so moški prednostni kandidati za najvišja vodstvena mesta v raziskovalni ali akademski sferi in kot prijavitelji projektov na državni ravni. Večina anketiranih pa se ne strinja, da je naravno, da moški zavzamejo vodstvene položaje, medtem ko ženske opravljajo storitvena/podporna dela.

3.3 Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

Leta 2020 je bil delež doktorskih kandidatk 39 %, med novo izbranimi doktorskimi kandidatkami in kandidati pa je bilo 31 % žensk. 36 % od vseh dejavnih doktorskih študentk in študentov so predstavljale ženske. Leta 2016 so ženske predstavljale 60 % vseh oseb, ki so uspešno zaključile doktorski študij, medtem ko je leta 2020 ta delež znašal le 38 %, kar je opazen padec, ki ga je potrebno nasloviti. K temu zmanjšanju je prispeval »beg možganov«, pa tudi splošno ozračje v družbi, ki vrši pritisk na ženske, da prevzamejo večji del varstva otrok in družinskih obveznosti. V skladu z nacionalnimi določili se starostna meja (28 let) podaljša za kandidatke in kandidate za mlade raziskovalke in raziskovalce v primerih, ko starši (mati ali oče) koristijo starševski dopust. Raziskovalke in raziskovalci, ki so starši, imajo možnost krajšega delovnega časa, kar se upošteva tudi pri podaljšanju obdobja na stopnji doktorskega študija. Pravico do dela po krajšem delovnem času lahko uveljavlja en starš, ki skrbi za in varuje otroka do treh let starosti. V primeru dveh otrok se pravica do dela po krajšem delovnem času podaljša do 6 let starosti najmlajšega otroka. Vendar se ta možnost zaradi poklicnih izzivov le redko uveljavlja.

Zaključimo lahko, da kriteriji za karierni razvoj in napredovanje v praksi veljajo enako za zaposlene obeh spolov, vendar niso spolno občutljivi. Poleg tega ni vzpostavljenega spolno občutljivega mentorstva.

3.4 Vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

IJS še ni izvedel predavanj na temo spola, ki bi odsekom in drugim enotam pomagala vpeljati vidik enakosti spolov. Temo enakosti spolov se je obravnavalo občasno, ko so posamezne zaposlene in zaposleni sodelovali v projektih, ki so naslavljali vprašanja spolov, a ti primeri so zelo redki. Podatkov, razčlenjenih po spolu, o projektnih sredstvih se ne vključuje v sistem zbiranja podatkov oz. redno zbira, obdeluje ali javno objavlja. Podatki, razčlenjeni po spolu, o študentkah in študentih (prijavljenih, vpisanih, na prvo-/drugostopenjske/doktorske programe in diplomirank ter diplomirancev), na področju zaposlitve in dela ter avtorstva raziskovalnih člankov niso vključeni v sistem zbiranja podatkov. Enako velja tudi za članstvo v organih odločanja, komisiji za izvolitve in vodilne položaje.

IJS ne nudi programov mentorstva za zaposlene ženske kot protiutež neravnovesju spolov v raziskovanju niti ne nudi usposabljanj na temo vidika spola v raziskovanju. IJS zagotavlja le, da imajo moški in ženske enak dostop do možnosti internega izobraževanja, na primer v enaki obliki in enakem časovnem obsegu, prejemanja finančne podpore itn. Vzpostavljenih ni nobenih posebnih določil za sobotno leto za raziskovalke oziroma raziskovalce na IJS. Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti v 66. členu določa, da lahko delavci in delavke v javnih raziskovalnih organizacijah, izvoljeni v raziskovalne nazive oziroma v nazive visokošolskih učiteljic in učiteljev, v šestih letih za eno leto preidejo v drugo domačo ali tujo raziskovalno organizacijo.

3.5 Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Na IJS še ni vzpostavljene posebne organizacijske ureditve (pisarne, kontaktne osebe itn.) za spodbujanje sprememb v smeri enakosti spolov ali kakršnega koli institucionalnega vzvoda za podporo enakosti spolov v organizaciji in raziskovanju. Do sedaj še niso bili vzpostavljeni organi, ki bi objektivno in neodvisno spremljali

spolno diskriminacijo. Na ravni Instituta ni bila vzpostavljena komisija, ki bi bila zadolžena za obravnavanje primerov nadlegovanja. Protokol za obravnavanje primerov spolnega nadlegovanja in nasilja na podlagi spola še ni dokončno vzpostavljen na IJS.

Trenutno na IJS obstaja akt iz leta 2021 o nasilju na podlagi spola, vendar ni lahko dostopen med akti IJS (16). Spodbujanje ukrepov za ozaveščanje o preprečevanju nadlegovanja in seksističnega odnosa ni vzpostavljeno. Nedavno je bila vzpostavljena kontaktna točka za poročanje o primerih trpinčenja na delovnem mestu in pomoč žrtvam ne glede na spol, ki nudi pomoč pri pridobivanju pravnih informacij.

3.6 Prepoznane potrebe po ukrepih NES

Na podlagi zgoraj opisanega stanja so predstavljene spodnje potrebe kot ocena stanja za ukrepe NES.

1. Potreba po prenovi obveznih kriterijev za napredovanje z metodo prilagodljivega dela

Glavna ovira za napredovanje raziskovalk v nadaljevanju njihovih raziskovalnih karier je obvezno 9-mesečno izpopolnjevanje v akademski ustanovi v tujini v obdobju kmalu po uspešno zaključenem doktorskem študiju. To strogo pravilo mnogo žensk in tudi nekatere moške žene, da zapustijo IJS in se zaposlijo v sorodnih okoljih, vključno z akademskimi, kjer ni te zahteve. Bistvo podoktorskega usposabljanja temelji na potrebi, da se pridobijo znanja in sposobnosti, ki jih ni mogoče pridobiti v domači ustanovi, in vzpostavljanju mednarodnih kontaktov. To pomeni, da so starši z majhnimi otroki, ki ne morejo odpotovati na podoktorsko izpopolnjevanje v tujino, v neenakovrednem položaju. Nadalje je pravilo obveznega podoktorskega usposabljanja v tujini postavljeno v obdobje, ko raziskovalke in raziskovalci še nimajo stalne zaposlitve na IJS in zato nimajo zagotovila ponovne zaposlitve na IJS ob povratku, kar vpliva na varnost njihovega položaja. Prilagodljivi kriteriji za napredovanje mlajših raziskovalk in raziskovalcev, prilagodljivost glede opravljanja podoktorskega usposabljanja v poznejši fazi, ko ima oseba višji raziskovalni naziv, ali razdelitev obiska tuje akademske ustanove na krajše obiske se zdijo primerne rešitve.

2. Potreba po bolj prilagodljivem delovnem času

Prilagodljiv delovni čas, delo od doma/na daljavo in uporaba nadur za odsotnost od dela še vedno niso splošno zaželeni ali podprti v delovnih dokumentih IJS ter s strani odločevalk in odločevalcev, četudi bi ti ukrepi pripomogli k lažjemu usklajevanju delovnih in družinskih obveznosti, predvsem v obdobju, ko imajo raziskovalke in raziskovalci majhne otroke. To bi tudi splošno koristilo vzpostavljanju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter dobrobiti vseh zaposlenih. Ta ukrep zahteva spremembo notranjih aktov IJS.

3. Potreba po vzpostavitvi kadrovske službe

IJS trenutno nima kadrovske službe, ki bi usklajevala različne vidike življenjskega cikla raziskovalk in raziskovalcev. O zaposlovanju novih sodelavk in sodelavcev odločajo vodje odsekov in enot na podlagi potreb, ki jih prepoznajo v svoji viziji za prihodnost, razpoložljivih finančnih sredstev in delovnih potreb. Poleg tega na Institutu ni politike o enakosti spolov pri zaposlovanju in napredovanju manj zastopanega spola. Manjkajo določeni programi za vodenje oziroma pravila za zagotavljanje enakosti spolov v organih, kjer se vršijo postopki odločanja. Raziskovalke in raziskovalce ter druge zaposlene se ne spodbuja oziroma podpira, da se prijavijo na mesta odločevalk in odločevalcev. Potrebno je vzpostaviti kadrovske službe, ki bo zadolžena za posredovanje celovitih informacij o možnostih za napredovanja, kariernem razvoju in prožnosti postopkov za napredovanje po zaključenem doktorskem študiju. Kadrovska služba bo nudila storitve ne le raziskovalkam in raziskovalcem, temveč tudi drugim zaposlenim. Prepoznana je bila močna potreba po načrtovanju kariernega razvoja, in sicer tudi za tehnično in administrativno osebje na IJS. Kadrovska služba bo služila tudi kot kontaktna točka za prijavo primerov trpinčenja in spolnega nadlegovanja. Zadolžena bo za pripravo preventivnih ukrepov in pravil primerne obnašanja v zvezi z enakostjo spolov za vodje, raziskovalke in raziskovalce ter druge zaposlene.



4. Potreba po izvajanju obveznih ukrepov in vzpostavitvi pravil za uravnoteženo zastopanost v organih odločanja po starosti in spolu ter po prenehanju prakse neomejenega števila mandatov

Spolna sestava organov odločanja ne odraža deleža raziskovalk na IJS in je sčasoma postala bolj neuravnotežena v primerjavi s preteklimi obdobji. Število mandatov v Znanstvenem svetu in vodij odsekov ali posameznih drugih enot na IJS ni omejeno. Število mandatov v Komisiji za izvolitve prav tako ni omejeno, da včasih celo upokojene raziskovalke in raziskovalci nadaljujejo dolgoletno članstvo in imajo vpliv na politiko napredovanj. Za nobeno mesto se ne imenuje namestnica oziroma namestnik. Močna koncentracija moči, ki je posledica tega, da iste osebe zavzemajo položaje odločanja, je že desetletja trajajoč problem. Veliko večino zaposlenih se odvrta od potegovanja za vodstvene položaje ne glede na njihove sposobnosti in kompetence. Nekaj ljudi že dolga leta zaseda tri ali celo štiri vodstvene položaje in tako so izjemno zaposlene oziroma zaposleni. Takšni položaji torej niso privlačni ženskam ali staršem v obdobju, ko morajo skrbeti za otroke in obenem razvijati svojo znanstveno kariero. V poznejšem obdobju pa jim pomanjkanje referenc na vodstvenih položajih onemogoča prijavo na takšne položaje, poleg tega pa običajno ne najdejo podpore v okolju. Vzpostavljanje ukrepov/pravil, ki upoštevajo uravnoteženo razmerje spolov pri volitvah v organe odločanja bo vodilo do zelene enakosti spolov njihove sestave. Oba spola lahko in morata enakovredno prispevati k delu v organih odločanja IJS in tako vplivati na razvoj delovnega okolja na IJS.

4. Cilji

Na podlagi podrobnih ocen trenutnega stanja o enakosti spolov na Institutu in prepoznanih potreb smo oblikovale naslednje glavne cilje Načrta za enakost spolov za IJS.

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je bilo prepoznano kot najpomembnejši izziv za raziskovalke in mlade starše pri razvoju kariere. Splošni cilj je predlagati spremembe na organizacijski ravni, da se izboljša ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, vključno z revizijo postopka napredovanja ter pravili glede prilagodljivega delovnega časa in dela na daljavo.

Enakost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju je še eno pomembno področje, ki zahteva pozornost, ne le zaradi nizkega deleža žensk na vodilnih položajih, temveč tudi zaradi pomanjkanja izobraževalnih in vodstvenih programov za akademsko vodstvo. Cilj je spodbuditi ženske, da zavzamejo vodilne položaje v različnih odborih na Institutu.

Področje zaposlovanja in napredovanja se trenutno sooča s pomanjkanjem sistemske interne podpore. Cilj je vzpostaviti kadrovske službe in nuditi usposabljanja na temo kariernega razvoja. Pridobitev stalnega delovnega mesta na Institutu je v veliki meri odvisno od tega, ali so raziskovalke in raziskovalci v znanstvenem nazivu starejše raziskovalke ali raziskovalca, kar na podlagi trenutnih predpisov zahteva podoktorsko usposabljanje v tujini. Specifičen cilj je podpirati karierni razvoj žensk tako, da se jim ponudi možnost kariernega svetovanja in da se zrahlja zahteva po podoktorskem usposabljanju v tujini, s čimer se ustvari prijazno delovno okolje za mlade družine ter istočasno vzdržuje visoko kakovost raziskovalnih standardov v okviru postopka napredovanja.



Vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine je prepuščeno vsaki raziskovalki oziroma raziskovalcu. Na voljo ni izobraževanj ali druge vrste podpore, ki bi raziskovalkam in raziskovalcem pomagale prepoznati različne načine vključevanja razsežnosti in vidika spola v svoje raziskave. Danes imajo mnoge raziskovalne vsebine, ki vključujejo uporabnike, analizo uporabniško ustvarjenih podatkov, razvoj uporabniških vmesnikov, interakcije človek-računalnik, internet stvari itn. potencial za vključevanje vidika spola. Cilj je ponuditi seminarje ali usposabljanja na temo razsežnosti in vidika spola v raziskovanju, vključno s smernicami v pisni obliki.

Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, spolnemu nadlegovanju in trpinčenju niso vzpostavljeni. Ni nobene organizacijske ureditve ali odgovorne osebe, ki bi bila zadolžena za obravnavo različnih oblik kršitev. Cilj je razviti smernice za naslavljanje teh težav in vzpostaviti zadolžen organ (pooblaščen osebe), da nepristransko in neodvisno spremlja, svetuje, poroča ter obravnava spolno diskriminacijo.

5. Ukrepi

Ukrepe smo razvrstili v pet tem, katere naslavlja projekt. V Preglednicah od 1 do 5 opisujemo ukrepe na sledečih petih področjih:

- 1.) Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura,
- 2.) Ravnovesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju,
- 3.) Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju,
- 4.) Vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine ter
- 5.) Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Za lažje razumevanje preglednic so ključni deli stolpcev pojasnjeni spodaj:

Stolpec »Ukrep« predstavlja ukrepe, ki jih je potrebno vpeljati med izvedbo NES, da se naslovijo posamezne težave. Stolpec »Ocena učinka« predstavlja načrt, kako oceniti učinek, ki je povezan s posameznim kazalnikom. Stolpec »Zgodbe o uspehu« se nanaša na kakršne koli vidike uspeha, povezane z ukrepom.

Z namenom predlagati spremembe na organizacijski ravni za **izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem**, bomo preučili teme, kot so notranji predpisi o napredovanju na raziskovalnih delovnih mestih, prilagodljiv delovni čas in delo na daljavo, pomoč z varstvom otrok itn. V tem delu se bomo osredotočili tudi na ustvarjanje družini prijaznega delovnega okolja. Uvedli bomo letne ocene enakosti spolov in merili kadrovske podatke, razčlenjene po spolu. Za povečanje ozaveščenosti o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na delovnem mestu bomo spodbujali enakost spolov ter organizirali seminarje, delavnice in usposabljanja.



Predlagati želimo spremembe institutskih aktov v smeri **enakopravne zastopanosti spolov v vodstvu**, zato bomo zaprosili za podporo direktorja in članov ter članic upravnega odbora. V tem delu bomo obravnavali enakopravno zastopanost glede na spol, starost in omejitev števila mandatov, ki jih lahko ima oseba v različnih odborih. Spodbujali bomo prepoznavnost raziskovalk in spodbujali nominacije žensk za nagrade, saj naši podatki kažejo, da je za raziskovalne nagrade nominiranih malo žensk. Poleg tega bomo načrtovali programe mentorstva za hiter prenos znanja in spretnosti z mentoric in mentorjev na varovanke in varovance. Pri tem bodo ženske, ki jih zanimajo vodstveni položaji, tesno sodelovale s predstavnicami in predstavniki višjega vodstva. Organizirali bomo tudi programe usposabljanja za vodje raziskovalnih skupin.

Direktorjevo pisarno bomo zaprosili za podporo pri vzpostavitvi kadrovske službe, ki bo prav tako pomagala doseči **uravnoteženo zastopanost spolov pri zaposlovanju in napredovanju**. Del tega procesa je bila nedavna nova zaposlitev osebe, ki se ukvarja s področjem enakosti spolov. Organizirali bomo seminarje in mentorstva za poklicno napredovanje. Predlagali bomo tudi pregledno in objektivno karierno pot, ki je delno povezana z internimi akti IJS.

V tem delu predlagamo strogo politiko za:

- a) Zastavljanje preglednih kriterijev za organe odločanja na Institutu;
- b) Oblikovanje postopka za objavljanje prostih mest v organih odločanja bodisi interno bodisi javno (odvisno od vrste organa odločanja) dovolj časa vnaprej;
- c) Zastavljanje in sledenje politiki privabljanja vsaj 40 % oseb enega spola v prijavnem postopku v skladu z nacionalno zakonodajo;
- d) Uvedba notranje ali javne (odvisno od vrste organa odločanja) predstavitve kandidatki oziroma kandidatov in njihove vizije/ciljev, kar bo vodilo do transparentnega delovnega in odločevalskega okolja.

Za **vključitev vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine** bomo organizirali seminarje, na katerih bomo izobraževali o temah enakosti spolov in pravičnosti, ter razvili sveženj usposabljanj o tem, kako zasnovati spolno občutljive prijave na razpise, da presežemo tradicionalno spolno slepe raziskave. Poleg tega bomo spodbujali uravnoteženost spolov pri nominacijah za nagrade, štipendije in v sklopu zaposlovanja, pri čemer bomo raziskovalkam nudili finančno podporo in priznanje z različnimi sredstvi, štipendijami, nagradami, skupaj s predlaganimi programi mentorstva. V tem delu bomo razvili tudi smernice in spodbujali spolno občutljivo rabo jezika v internih dokumentih in aktih ter predlagali pravila za primerno zastopanje enakosti spolov v dokumentih.

V širšem smislu bomo na temo **ukrepov proti nasilju na podlagi spola** pripravili in sprejeli notranje akte o nasilju na podlagi spola, z organizacijo seminarjev povečali ozaveščenost o tej temi in določili kontaktno osebo, ki ji bo mogoče prijaviti primere nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem. Poleg tega bomo izvedli tudi anonimne ankete o spolnem nadlegovanju, da ocenimo stanje na IJS glede tega občutljivega vprašanja.

Preglednica 1 Ravnoesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura

Ukrep št.	Ukrep	Obravnavano vprašanje/dokaz (določen cilj)	Začetek/konec	Odgovornost	Ocena učinka	Zgodbe o uspehu	Strategije za rešitev težave
1	Predlagati spremembe notranjih aktov	Prilagodljiv delovni čas (otroško varstvo/delo na daljavo starša/ skrbnika oziroma skrbnice itn.) Merila za poklicni razvoj za mlade starše (materinski dopust, starševski dopust) Prilagodljivost glede podoktorskega študija Spolno občutljiv jezik v notranjih aktih	2022-2023	Direktor Sekretariat Znanstveni svet Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik ⁴	Uvedba institucionalnih sprememb Kazalniki [1-3, 12-15]	Podpora direktorjeve pisarne Podpora uvedbi spolno občutljivega jezika v notranjih aktih	Razprave in ozaveščanje z izobraževalnimi seminarji, delavnicami Lobiranje za spremembe pri direktorju Oblikovanje predlogov za spremembe notranjih aktov in njihova predložitev v obravnavo Znanstvenemu svetu IJS
2	Letna ocena enakosti spolov	Ni vzpostavljenega sistema za oceno enakosti spolov Ni ukrepov za vrednotenje enakosti spolov in prihodnje načrtovanje	2022-	Direktorjeva pisarna Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Objavljanje letnih poročil o enakosti spolov vključno s povezanimi podatkovnimi bazami Vsi kazalniki	Poročila o večjem številu žensk v raziskovanju, na vodilnih položajih itn.	Povečanje zavedanja o enakosti spolov skozi razprave
3	Merjenje kadrovskih podatkov, razčlenjenih po spolu	Ni izmerjenih podatkov, razčlenjenih po spolu, na IJS	2022-2023	Direktorjeva pisarna Sekretariat Služba za poslovno informatiko Mednarodna projektna pisarna Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Zavedanje o enakosti spolov na IJS Vsi kazalniki	Zasnova primernih strategij/akcijskega načrta	Povečati zavedanje o enakosti spolov in pomembnosti primernih podatkov s seminarji, delavnicami, uspešnimi zgodbami mešanih ekip
4	Preobrazba politike IJS v družini prijazno okolje	Ni sistema podpore za mlade starše	2023-	Direktorjeva pisarna Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Vzpostavitev družini prijaznih (finančnih) podpor Kazalniki [1-3, 15]	Vzpostavljene storitve otroškega varstva Vzpostavljen prilagodljiv delovni čas Možnost koriščenja nadur za odsotnost od dela	
5	Promocija enakosti spolov na IJS	Omejeno zavedanje o enakosti spolov Nezavedna pristranskost	2021-	Direktorjeva pisarna Članice in člani Athena ⁵ Odbor INES Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Splošno zavedanje o vprašanih enakosti spolov na IJS, izmerjeno z intervjuji, anketami Kazalniki [4-7]	Spolno občutljiva raba jezika Večje število žensk v raziskovanju	Širjenje zavedanja z izvedbo delavnic, promocijo na spletni strani, objavljanju letnih podatkov o enakosti spolov na IJS v letnih poročilih
6	Seminarji za zaposlene na IJS	Omejeno zavedanje o enakosti spolov Nezavedna pristranskost	2022-2025	Direktorjeva pisarna Članice in člani Athena ⁵ Odbor INES Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Sodelovanje članic in članov v različnih odborih Kazalnik [16]	Izobraževalni seminarji na spletni strani IJS	Direktor, vodje oddelkov in članice in člani INES spodbujajo zaposlene, da se udeležijo seminarjev Pritegniti direktorja IJS za promocijo pri vodjih oddelkov

⁴ Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik začne z dejavnostjo, ko IJS vzpostavi delovno mesto.

⁵ Članice in člani IJS konzorcija Athena so se zavezali k sodelovanju pri dejavnosti med trajanjem projekta Athena.



Preglednica 2 Ravnesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju

Ukrep št.	Ukrep	Obravnavano vprašanje/dokaz (določen cilj)	Začetek/konec	Odgovornost	Ocena učinka	Zgodbe o uspehu	Strategije za rešitev težave
1	Spremembe aktov IJS za uravnoteženo zastopanost spolov, starosti Omejitev števila mandatov v različnih odborih	Slaba uravnoteženost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju Dolgoročna imenovanja	2022-	Direktor Sekretariat Znanstveni svet Vodje enot Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Nova institutska interna pravila za izboljšanje ravnovesja spolov Večja dinamika članic in članov odborov Kazalniki [17–23]	Večje število žensk v različnih odborih/komisijah	Razprave in ozaveščanje z izobraževalnimi seminarji
2	Spodbujanje vidnosti žensk v raziskovanju	Nizek delež raziskovalk starejših od 40 let Nizka vidnost raziskovalk	2023-	Direktorjeva pisarna Pisarna za stike z javnostjo IJS Vodje enot Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Zavedanje o uspešnih ženskah na IJS Kazalniki [8, 24–36]		Promocija raziskovalk na spletni strani IJS Promocija spolno uravnoteženega poročanja v medijih
3	Spodbujanje nominacij žensk za nagrade	Nizek delež žensk, nominiranih za nagrade Nezavedna pristranskost	2023-	Direktorjeva pisarna Vodje enot Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik	Število prejemnic nagrad Kazalniki [24–36]		Spodbujanje vodij raziskovalnih skupin, da nominirajo raziskovalke in raziskovalke Spodbujanje raziskovalk, da se prijavijo za nagrade
4	Zasnova in izvajanje programov mentorstva	Nizek delež žensk na vodilnih in upravnih položajih Ni vzvoda za prenos menedžerskih/vodstvenih sposobnosti Nizek delež mladih vodij	2024	Direktorjeva pisarna Kadrovska enota ⁶	Hiter prenos veščin, znanja med mentorico oziroma mentorjem in mentoriranko oziroma mentorirancem in gradnja družbenih omrežij Kazalniki [37–44]		Pridobivanje starejših raziskovalk in raziskovalcev za vlogo mentoriranja
5	Programi usposabljanja in vodenja za vodje raziskovalnih skupin in vodje drugih enot na IJS	Pomanjkanje vodstvenih sposobnosti	2024-	Direktorjeva pisarna Kadrovska enota	Kazalnik [44]	Izobraževalni seminarji, objavljeni tudi na spletni strani IJS Sodelovanje vodij oddelkov in vodij raziskovalnih skupin	Ozaveščanje in promocija med vodji oddelkov, še posebej nedavno imenovanimi

⁶ Kadrovska služba bo pričela z delom, ko jo ustanovi IJS.



Preglednica 3 Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

Ukrep št.	Ukrep	Obravnavano vprašanje/dokaz (določen cilj)	Začetek/konec	Odgovornost	Ocena učinka	Zgodbe o uspehu	Strategije za rešitev težave
1	Ustanovitev kadrovske službe	<p>Pomanjkanje institutske podpore pri kariernem razvoju</p> <p>Ni podpore za privabljanje doktorskih študentov</p> <p>Ni sistema za karierno napredovanje</p> <p>Ni sistema podpore za mlade starše in višje raziskovalke</p> <p>Pomanjkanje informacij o kariernem razvoju</p> <p>Ni podpore glede davčnega sistema v Sloveniji</p>	2023	Direktor	<p>Vzpostavljena kadrovska služba</p> <p>Kazalniki [45–47]</p>	<p>Nova zaposlitev zadolžene kadrovnice oziroma kadrovnika za enakost spolov kot prvi korak k ustanovitvi kadrovske enote</p>	<p>Povečanje zavedanja po potrebi po kadrovske enoti</p> <p>Medosebna podpora med IJS in članicami in člani INES</p>
2	Oblikovanje transparentnih in objektivnih načrtov kariernega razvoja	Pomanjkanje transparentnih in objektivnih pravil za karierni razvoj	2024-	<p>Direktorjeva pisarna</p> <p>Znanstveni svet</p> <p>Sekretariat</p> <p>Kadrovska enota</p>	<p>Objavijo se jasna, pregledna pravila za vse zaposlene IJS</p> <p>Kazalniki [48–55]</p>		<p>Povečanje zavedanja o pomembnosti načrtovanja kariere</p> <p>Oblikovanje predloga za transparentna in objektivna pravila za karierni razvoj</p>
3	Vzpostavitev spodbudnega notranjega sistema nagrad	<p>Pomanjkanje uveljavljenega sistema spodbud za dodatno delo</p> <p>Izboljšanje vidnosti administrativnih in raziskovalnih obveznosti v enotah/oddelkih</p>	2025-	<p>Direktor</p> <p>Kadrovska enota</p>	<p>Spremljanje delovne obremenitve (vse fokusne skupine)</p> <p>Kazalniki [59–64]</p>		
4	Organizacija seminarjev in mentorstev za karierno napredovanje	Ni mehanizmov za spodbujanje kariernega napredovanja	2023-	<p>Direktorjeva pisarna</p> <p>Članice in člani Athena</p> <p>Kadrovska služba</p>	Kazalnik [44]		
5	Spodbujanje enakosti spolov za nagrade, štipendije, zaposlovanje	<p>Nizek delež žensk, ki se prijavijo in prejemajo nagrade</p> <p>Pomanjkanje mentorskih programov, ki krepijo veščine in izboljšajo samozavest žensk</p> <p>Ni smernic za vrednotenje raziskovalnih projektov s spolno občutljivega vidika</p>	2023-	<p>Direktorjeva pisarna</p> <p>Vodje enot</p> <p>Zadolžena kadrovnica ali kadrovnika</p>	<p>Spremljanje števila žensk, ki se se prijavile in prejele štipendije/nagrade</p> <p>Kazalniki [16, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 44, 59-64, 66]</p>	<p>Povečanje prepoznavnosti odličnih raziskav žensk</p>	<p>Sodelovanje z drugimi ustanovami na to temo (nagrade za ženske v inženirstvu itn.)</p>



Preglednica 4 Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

Ukrep št.	Ukrep	Obravnavano vprašanje/dokaz (določen cilj)	Začetek/konec	Odgovornost	Ocena učinka	Zgodbe o uspehu	Strategije za rešitev težave
1	Organizacija usposabljanj za vključevanje vidika spola v raziskovanje in poučevanje	Omejeno zavedanje o razsežnosti spola v raziskovanju	2024-	Direktorjeva pisarna Članice in člani Athena Kadrovska služba	Seminarji, delavnice, objava novic na spletni strani IJS Kazalnika [65, 66]	Povečanje zavedanja	Promocija razsežnosti spola v raziskovanju z organizacijo delavnic in usposabljanj ter razprav
2	Uporaba spolno občutljivega jezika v notranjih aktih IJS	Nezavedna pristranskost Pomanjkanje spolno občutljivega jezika v notranjih aktih IJS	2022	Glej ukrep št. 1	Glej ukrep št. 1	Glej ukrep št. 1	Glej ukrep št. 1
3	Spodbujanje uporabe spolno občutljivega jezika	Nezavedna pristranskost Pomanjkljiva uporaba spolno občutljivega jezika na javnih dogodkih, ki jih organizira IJS	2022-	Direktorjeva pisarna Pisarna za stike z javnostjo IJS Zadolžena kadrovnica ali kadrovnik			Spodbujanje spolno občutljive rabe jezika pri organizaciji dogodkov, delavnic, predavanj ...

Preglednica 5 Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Ukrep št.	Ukrep	Obravnavno vprašanje/dokaz (določen cilj)	Začetek/konec	Odgovornost	Ocena učinka	Zgodbe o uspehu	Strategije za rešitev težave
1	Oblikovanje in razvoj notranjih aktov o nasilju na podlagi spola	Pomanjkanje transparentnih postopkov in splošnega posredovanja informacij zaposlenim na IJS o tem vprašanju	2023	Direktorjeva pisarna Članice in člani Athena Kadrovska služba	Povečanje zavedanja o tej temi Sprememba institutskih aktov Kazalnik [69]	Notranji akti vključujejo vprašanja o nasilju na podlagi spola in spolnem nadlegovanju	Vzpostavitev baze podatkov/dokazne podlage na področju nasilja na podlagi spola na IJS Organizacija delavnic na temo nasilja na podlagi spola za povečanje zavedanja Javno objavljena interna pravila o nasilju na podlagi spola na spletni strani IJS Zaposlitev osebe za vprašanja enakosti spolov
2	Določitev kontaktne osebe, ki obravnava nasilje na podlagi spola, trpinčenje, spolno nadlegovanje	Ni podpore ali kontaktne osebe za prijavo nasilja na podlagi spola, spolnega nasilja	2023-	Direktorjeva pisarna Kadrovska služba	Določitev kontaktne osebe, zadolžene za naslavljanje nasilja na podlagi spola na IJS Kazalnika [67, 68]		
3	Delavnice o nasilju na podlagi spola	Pomanjkanje informacij o nasilju na podlagi spola in spolnem nasilju; Nepoznavanje osebja, kakšni so mehanizmi za prijavo primerov	2022 -	Direktorjeva pisarna Članice in člani Athena Kadrovska služba	Povečanje zavedanja z organizacijo delavnic Kazalnik [16]		Povečanje zavedanja z razpravami in organiziranimi delavnicami
4	Anonimne ankete o spolnem nadlegovanju	Pomanjkanje internih podatkov o nasilju na podlagi spola in spolnega nadlegovanja	2023-	Direktorjeva pisarna Kadrovska služba	Letne ankete	Dostopni podatki o nasilju na podlagi spola	Ozaveščanje med zaposlenimi na IJS Ankete izvaja oseba, zadolžena za enakost spolov



6. Spremljanje, poročanje in ocena NES

IJS se zavezuje letno spremljati in poročati o statusu izvedbe NES. NES bomo spremljali na podlagi kazalnikov in podatkov, razčlenjenih po spolu ter drugih osebnih okoliščinah, kjer je to mogoče in/ali dostopno. Cilje smo zastavile v skladu s predlogi v EU Smernicah za NES (17). Na vsakem področju smo opredelile več težav, ki jih želimo premostiti z izvedbo NES. Status in napredek na petih področjih EU Smernic za NES bomo vsakoletno spremljali na podlagi merljivih kazalnikov. Kazalnike smo pazljivo izbrale na podlagi ciljev, ki jih želimo doseči z izvedbo NES, in težav, ki jih želimo nasloviti.

Glavna metoda za spremljanje bo zbiranje podatkov (kazalnikov), ki tvorijo podlago za vrednotenje tako same izvedbe NES kot tudi za sledenje spremembam na področju enakosti spolov. Podatke bomo zbirali, pregledovali in poročali na letni ravni. Večino podatkov bosta zbirala predvsem sekretariat in služba za poslovno informatiko. Vodje teh oddelkov bodo zadolžene oziroma zadolženi za zbiranje potrebnih informacij za občasno spremljanje. Za analizo in predstavitev zbranih informacij bo uporabljen program GEPVISION, razvit v okviru projekta Athena (ali druga primerna programska oprema). Članice projekta Athena ter članice in člani Odbora INES bodo skrbno preučili zbrane podatke v obdobju izvedbe projekta. Kriteriji za izbrane kazalnike so tesno povezani z oceno trenutne situacije in ukrepi, ki jih predlaga NES, s ciljem, da IJS postane delodajalec, ki upošteva politiko enakih možnosti za vse, ne glede na spol. Poročila, ki jih bo pripravila kadrovska služba, bodo predložena Znanstvenemu svetu in objavljena v letnem poročilu IJS ter na spletni strani IJS.

Za vrednotenje podatkov (kakšen je status enakosti spolov na IJS na podlagi podatkov) in posodobitve NES so odgovorni direktor oziroma direktorica, direktorjeva pisarna in Odbor INES ter oseba, zadolžena za enakost spolov. Direktorica oziroma direktor in Znanstveni svet so zadolženi za sprejemanje novega NES.

V obdobju izvedbe projekta Athena bodo članice in člani Odbora INES zadolženi za spremljanje celotnega načrtovanja in izvedbe NES. Po zaključku projekta Athena si bosta to odgovornost delila Odbor INES ter novoustanovljena kadrovska služba.

6.1 Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura

Za izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijske kulture smo določile šest glavnih ukrepov, ki zadevajo različne težave, prepoznane v delovnem paketu projekta Athena DP2 in DP3. Kazalniki, ki naslavlajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijsko kulturo, so oštevilčeni in opisani spodaj. Nekateri kazalniki nam ponujajo koristne informacije v zvezi z različnimi predlaganimi ukrepi in bodo ustrezno ovrednoteni.

Status ukrepa št. 1: Predlagati spremembe internih aktov bodo spremljali kazalniki [1–3, 12–15]. Spremljali bodo predvsem, ali je bilo vzpostavljeno okolje s prilagodljivim delovnim časom, in sicer s kazalniki [1, 2, 3]; družini prijazne kriterije in primerne kriterije za razvoj kariere mladih staršev (materinski dopust, starševski dopust) bodo spremljali kazalniki [2, 12–15], primerno prilagodljivost glede podoktorskega usposabljanja pa bo spremljal kazalnik [15].

Status ukrepa št. 2: Letna ocena enakosti spolov bodo spremljali kazalniki [1–70][1–72] in Odbor INES. Natančneje, vzpostavitev sistema za oceno enakosti spolov bodo spremljali kazalniki [5–12], medtem ko bo primernost ukrepov za vrednotenje enakosti spolov in prihodnje načrtovanje spremljal Odbor INES.

Status ukrepa št. 3: Merjenje kadrovskih podatkov, razčlenjenih po spolu, bodo spremljali kazalniki [1–70][1–72]. Natančneje, problematiko nizkega števila raziskovalk v starostni skupini 40+ bomo spremljali s kazalnikom [8], medtem ko bodo vprašanje merjenih podatkov, razčlenjenih po spolu, na IJS spremljali kazalniki [4–7, 9–11].

Status ukrepa št. 4: **Preobrazba politike IJS, da postane družini prijazno okolje** bodo spremljali kazalniki [1–3, 15].

Status ukrepa št. 5: **Spodbujanje enakosti spolov na IJS** bodo spremljali kazalniki [4–7]. Natančneje, status težave omejenega razumevanja enakosti spolov bo spremljal Odbor INES, medtem ko bodo nezavedno pristranskost merili kazalniki [4, 5, 7].

Status ukrepa št. 6: **Izobraževalni seminarji za zaposlene na IJS** bo spremljal kazalnik [16]. Natančneje, zavedanje o enakosti spolov bo spremljal Odbor INES, medtem ko bo zavedanje zaposlenih glede spolne pristranskosti (nezavedna pristranskost) spremljano s kazalnikom [16].

6.2 Uravnoteženost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju

Uravnoteženost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju je zelo pomembno področje, ki zahteva pozornost in ga bomo naslovili s petimi glavnimi ukrepi. Kazalniki, uporabljeni za ta del, so navedeni spodaj.

Status ukrepa št. 1: **Dodatna zahteva aktov IJS za uravnoteženo zastopnost glede na spol, starost, omejene mandate v različnih odborih** bodo spremljali kazalniki [17–23]. Ravnovesje spolov na vodilnih položajih in v organih odločanja je mogoče enostavno spremljati z deležem žensk in moških na teh položajih. Vprašanje dolgoletnih članstev bosta spremljala kazalnika [71, 72].

Status ukrepa št. 2: **Spodbujanje vidljivosti raziskovalk** bodo vrednoteni v oceni letnega spremljanja kazalnikov [8, 24–36].

Status ukrepa št. 3: **Nominacija žensk za raziskovalne nagrade** bodo spremljali kazalniki [24–36].

Status ukrepa št. 4: **Zasnova in izvajanje programov mentorstva** bodo spremljali kazalniki [37–44]. Težavo vezano na nizko število žensk vodij bodo

spremljali kazalniki [38–41, 43]. Oceno, ali obstaja primerno orodje za prenos vodstvenih sposobnosti, bo spremljal Odbor INES, medtem ko bo oceno, ali so zaposlene in zaposleni pridobili vodstvene sposobnosti, spremljal kazalnik [44]. Vprašanje nizkega števila mladih vodij bodo spremljali kazalniki [37, 39, 42, 43].

Status ukrepa št. 5: **Izobraževalni programi in usposabljanja za vodje raziskovalnih skupin** bo spremljal kazalnik [44].

6.3 Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

Status ukrepa št. 1: **Ustanovitev kadrovske službe** se načrtuje za obdobje 2023–2024. Njena uspešnost bo ocenjena na podlagi tega, kako se spopada z vprašanji, opredeljenimi v NES. Kadrovska služba bo lahko spremljala določene podatke (kazalnike), ki so pomembni za ugotavljanje napredka ali njegovega pomanjkanja [45–47]. Ukrepi usposabljanja in vodenja se lahko nudijo posameznicam ali posameznikom ali določenim ciljnim skupinam [16].

Status ukrepa št. 2: **Razvoj transparentnega in objektivnega kariernega razvoja** bodo spremljali kazalniki [48–55]. Spremljali bomo razsežnost spola na različnih raziskovalnih področjih [52–58], da se v največji možni meri vzpostavijo spolno uravnotežene ekipe.

Status ukrepa št. 3: **Vzpostavitev spodbudnega notranjega sistema nagrad** bodo spremljali kazalniki [59–64]. Ta bo nudil dodatno financiranje in/ali izobraževalne seminarje za spodbujanje zaposlenih, ki opravljajo dodatno delo in izkazujejo motivacijo za karierno napredovanje (administracija, raziskovalke in raziskovalci, tehnična služba, računovodstvo itn.). Te podatke bomo podrobno spremljali, da se prepreči kakršna koli zavedna ali nezavedna pristranskost na podlagi spola.

Status ukrepa št. 4: **Organizirati izobraževalne seminarje in mentorstva za karierno napredovanje** bo spremljal kazalnik [44].

Status ukrepa št. 5: **Spodbujanje ravnovesja spolov za nagrade, štipendije in zaposlovanje** bodo spremljali kazalniki [16, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 44, 59–64, 66]. Število žensk, ki se prijavljajo na in dobivajo nagrade, bodo spremljali kazalniki [24, 26, 28, 30, 32, 34]. Vprašanje pomanjkanja programov mentorstva, ki krepijo sposobnosti in samozavest žensk, bodo spremljali kazalniki [16, 44]. Izobraževanja za vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine nam bodo pomagala zasnovati smernice za vrednotenje raziskovalnih projektov s spolno občutljivega vidika [66].

6.4 Vkljucevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

Status ukrepa št. 1: **Organizacija izobraževanj za vključevanje vidika spola v raziskovalne in pedagoške vsebine** bodo spremljali kazalniki [65, 66]. Omejeno zavedanje o vidiku spolov v raziskavah se bo predvidoma izboljšalo z izobraževanji, ki jih bo organiziral IJS. Število projektov, ki vsaj deloma vključujejo vidik spolov, bo spremljal kazalnik [65].

Status ukrepa št. 2: **Uporaba spolno občutljivega jezika na IJS** bo odgovornost direktorjeve pisarne, pravne službe, pisarne IJS za stike z javnostjo ter kadrovske službe in ga bodo spremljali kazalniki [65, 66], Odbor INES ter kadrovska služba. Uporaba spolno občutljivega jezika v internih aktih IJS in uporaba spolno občutljivega jezika na javnih dogodkih, ki jih organizira IJS, bo preučil Odbor INES in podal priporočila, kot je že v preteklosti predlagal uporabo spolno občutljivega jezika v notranjih aktih in dokumentih IJS.

Status ukrepa št. 3: **Spodbujanje uporabe spolno občutljivega jezika** bosta spremljala Odbor INES in kadrovska služba, medtem ko bo to predvsem odgovornost direktorjeve pisarne in pisarne IJS za stike z javnostjo, ki spodbuja rabo spolno občutljivega jezika. Institut bo spodbujal spolno občutljivo rabo jezika tudi na javnih dogodkih, ki jih organizira IJS, ter na svojih spletnih straneh. Kadrovska služba bo po ustanovitvi prav tako organizirala delavnice na temo spodbujanja spolno občutljive rabe jezika.

6.5 Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Status ukrepa št. 1: **Razvoj in sprejetje internih aktov o nasilju na podlagi spola** bo spremljal kazalnik [69]. Pomanjkanje transparentnih pravil in splošno dostopnih informacij za zaposlene na IJS o tem vprašanju bodo urejali interni akti o nasilju na podlagi spola.

Status ukrepa št. 2: **Določitev kontaktne osebe za obravnavanje nasilja na podlagi spola, trpinčenja, spolnega nadlegovanja** bosta spremljala kazalniki [67, 68].

Status ukrepa št. 3: **Delavnice o nasilju na podlagi spola** bo spremljal kazalnik [16]. Na delavnicah se bodo obravnavale teme o rabi spolno občutljivega jezika in ozaveščale o prisotnosti tem spolne enakosti v notranjih aktih IJS.

Status ukrepa št. 4: **Anonimne ankete o spolnem nadlegovanju** bo spremljal kazalnik [70]. Informacije o nasilju na podlagi spola in spolnem nadlegovanju bodo posredovane na seminarjih in na spletni strani IJS »IJS za enakost spolov«.

6.6 Seznam kazalnikov za spremljanje ukrepov NES:

- [1] Letno število in delež raziskovalk in raziskovalcev na materinskem/očetovskim ali starševskem dopustu v danem letu, po spolu
- [2] Število raziskovalk in raziskovalcev, ki delajo po krajšem delovnem času zaradi otroškega varstva, po spolu
- [3] Število delovnih dni, ki jih raziskovalke in raziskovalci porabijo za varstvo na letni ravni, po spolu
- [4] Odstotek (%) žensk vseh zaposlenih v organizaciji (vse vrste delovnih pogojev)
- [5] Število žensk in moških v administraciji in podpornih enotah
- [6] Delež (%) oseb, zaposlenih za krajši delovni čas med raziskovalkami in raziskovalci, po spolu
- [7] Razporeditev (%) zaposlenih raziskovalk in raziskovalcev, po spolu
- [8] Razporeditev (%) zaposlenih raziskovalk in raziskovalcev po starostnih skupinah, po spolu; (starostne skupine: <25, 25–34; 35–44; 45–54; 55–64; 65 in več)
- [9] Razporeditev (%) raziskovalk in raziskovalcev na področju Elektronika in informacijske tehnologije, po spolu
- [10] Razporeditev (%) raziskovalk in raziskovalcev na področju Fizika in Jedrska tehnika, po spolu
- [11] Razporeditev (%) raziskovalk in raziskovalcev na področju Kemija, biokemija, materiali in okolje, po spolu
- [12] Število raziskovalk in raziskovalcev (z doktoratom), ki so zapustili IJS v koledarskem letu, po spolu
- [13] Število raziskovalk in raziskovalcev (z doktoratom), ki so odšli v tujino na podoktorsko usposabljanje v koledarskem letu, po spolu
- [14] Število raziskovalk in raziskovalcev (z doktoratom), ki so se vrnili s podoktorskega usposabljanja v tujini v koledarskem letu in so se (ponovno) zaposlili na IJS, po spolu
- [15] Število ljudi, ki so zaprosili za državno financiranje v roku dveh let po materinskem ali starševskem dopustu
- [16] Število seminarjev in izobraževanj o spolu, ki jih IJS organizira v koledarskem letu
- [17] Delež žensk na položaju direktorice
- [18] Delež žensk na položaju pomočnice direktorja v prejšnjem mandatu in tekočem mandatu

- [19] Delež (%) žensk v Znanstvenem svetu IJS
- [20] Delež (%) žensk med vodji oddelkov in centrov
- [21] Članice in člani komisije za izvolitve, po spolu
- [22] Članice in člani direktorjevih strokovnih komisij IJS, ki so: Strokovni svet, Strokovni svet raziskovalnih in infrastrukturnih področij, Komisija za investicije, Komisija za jedrsko in sevalno dejavnost, Odbor za varnost reaktorja, po spolu
- [23] Število žensk in moških, nominiranih (s strani IJS) komisij IJS ali komisij ustanov, ki delujejo na znanstvenem področju (Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS), Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, SPIRIT in vsepovsod, kjer je IJS povabljen, da predlaga kandidate in kandidatke)
- [24] Število nominirank in nominirancev IJS za Zoisovo nagrado
- [25] Število Zoisovih nagrajenk in nagrajencev
- [26] Število nominirank in nominirancev IJS za Zoisovo priznanje
- [27] Število dobitnic in dobitnikov Zoisovega priznanja
- [28] Število nominirank in nominirancev IJS za Puhovo nagrado
- [29] Število dobitnic in dobitnikov Puhove nagrade
- [30] Število nominirank in nominirancev IJS za zlati znak Jožefa Stefana
- [31] Število dobitnic in dobitnikov zlatega znaka Jožefa Stefana
- [32] Število nominirank in nominirancev za Blinčevo nagrado
- [33] Število dobitnic in dobitnikov Blinčeve nagrade
- [34] Število nominirank in nominirancev za Blinčevo priznanje
- [35] Število dobitnic in dobitnikov Blinčevega priznanja
- [36] Število dobitnic in dobitnikov IJS nagrade za najboljšo inovacijo
- [37] Število prijaviteljic in prijaviteljev – glavnih raziskovalk in raziskovalcev za financiranje raziskav iz državnih sredstev za določeno leto, po spolu
- [38] Stopnja uspešnosti (po spolu) za financiranje nacionalnih raziskovalnih projektov, na katerih so raziskovalke in raziskovalci IJS glavne raziskovalke in raziskovalci v preteklem letu. Razlika v stopnji uspešnosti pri pridobivanju financiranja za nacionalne raziskovalne projekte med ženskami in moškimi v vlogi glavnih raziskovalk in raziskovalcev z IJS, ki so se v danem letu prijavili za nacionalno financiranje raziskav
- [39] Število žensk in moških, izbranih za financiranje iz programa raziskovalk in raziskovalcev na začetku kariere
- [40] Število raziskovalk in raziskovalcev, ki vodijo industrijski projekt, po spolu



[41] Število raziskovalk in raziskovalcev, ki vodijo nacionalni raziskovalni (ARRS) program, po spolu

[42] Število žensk in moških s predlaganimi projekti za Direktorjev sklad IJS

[43] Število dobitnic in dobitnikov Direktorjevega sklada IJS

[44] Število seminarjev in izobraževanj o vodstvenih sposobnostih in mentorstvu, ki jih IJS organizira v koledarskem letu

[45] Povprečne bruto mesečne plače zaposlenih v organizaciji, ki so izplačane v določenem letu vključno z dodatnimi funkcijami in faktorji uspešnosti, po spolu

[46] Povprečne bruto mesečne plače raziskovalk in raziskovalcev, izplačane v določenem letu, po spolu in stopnji habilitacije

[47] Število let, ki mine med prvo zaposlitvijo in zaposlitvijo za nedoločen čas – za raziskovalke in raziskovalce

[48] Porazdelitev (%) raziskovalk in raziskovalcev po doseženi izobrazbi in spolu

[49] Delež (%) žensk med raziskovalkami in raziskovalci po raziskovalnih nazivih

[50] Delež (%) žensk z najvišjim raziskovalnim nazivom po glavnih področjih raziskav

[51] Število prijaviteljic in prijaviteljev za štipendije mladih raziskovalcev in raziskovalk

[52] Delež (%) prijaviteljic na doktorski študij

[53] Delež (%) novih doktorskih študentk v določenem letu

[54] Delež (%) vseh doktorskih študentk

[55] Delež (%) doktorantk v koledarskem letu

[56] Delež (%) novih doktorandk v koledarskem letu s področja Elektronika in informacijske tehnologije

[57] Delež (%) novih doktorandk v koledarskem letu s področja Fizika in Jedrska tehnika

[58] Delež (%) novih doktorandk v koledarskem letu s področja Kemija, biokemija, materiali in okolje

[59] Število vseh doktoric in doktorjev, ki so zaposleni na IJS v koledarskem letu, po spolu

[60] Povprečni zneski sredstev, dodeljenih raziskovalnim projektom žensk in moških kot glavnih raziskovalk oziroma raziskovalcev iz nacionalnih raziskovalnih skladov na ravni organizacije za določeno leto (EUR)

[61] Povprečni zneski sredstev, dodeljenih raziskovalnim projektom žensk in

moških kot glavnih raziskovalk oziroma raziskovalcev (mednarodna raziskovalna sredstva) (na ravni organizacije) za določeno leto (EUR)

[62] Število prijaviteljic oziroma prijaviteljev, ki so nacionalne koordinatorice oziroma koordinatorji v mednarodnih raziskovalnih projektih za določeno leto, po spolu

[63] Število prijaviteljic oziroma prijaviteljev v mednarodnih raziskovalnih projektih za določeno leto, po spolu

[64] Število dobitnic oziroma dobitnikov, ki so nacionalne koordinatorice oziroma koordinatorji v mednarodnih raziskovalnih projektih za določeno leto, po spolu

[65] Število projektov, ki vključujejo vidik spola, v koledarskem letu

[66] Število usposabljanj za vključevanje vidika spola v raziskovanju in poučevanju

[67] Število oseb, vpletenih v nasilje in spolno nadlegovanje na IJS

[68] Število obravnavanih primerov nasilja na podlagi spola

[69] Interni akti na področju nasilja na podlagi spola

[70] Letna anketa

[71] Število raziskovalk in raziskovalcev (po spolu), ki so prevzeli novo nalogo ali članstvo v enem od organov odločanja na IJS v zadnjem letu

[72] Število raziskovalk in raziskovalcev (po spolu), ki so prevzeli novo nalogo ali članstvo v enem od organov odločanja v zadnjem letu in za katere je to prva vloga v tovrstnem telesu.

7. Strategija obveščanja o NES

Strategija obveščanja je ključna za uspešno izvedbo NES. Splošni načrt obveščanja vključuje; i.) spletno stran IJS, v sklopu katere je bila ustvarjena podstran za enakost spolov), ii.) delavnice in usposabljanja, ki jih za zaposlene organizira Odbor INES, ii.) e-sporočila, katere pošiljamo vsem zaposlenim na IJS z namenom spodbujati izobraževalne aktivnosti, iii.) objava člankov v »Novicah IJS« in drugih ustreznih publikacijah, iv.) povečanje zavedanja o temi enakosti spolov na IJS s predlaganjem institucionalnih sprememb na tem področju in v.) aktivno sodelovanje naših članic in članov na različnih zunanjih dogodkih na to temo.

Glavna strategija obveščanja je ponuditi čim več informacij glede enakosti spolov na spletni strani IJS, z namenom povečati splošno zavedanje o tej temi na IJS. Na institutski spletni strani (IJS) smo vzpostavile spletno stran »IJS za enakost spolov« ali v angleščini »IJS for Gender Equality« (<https://www.ijs.si/ijsw/EnakostSpolov>). Na tej strani objavljamo kratke informacije o projektu Athena s povezavo na projektno spletno stran Athena in povezanimi novicami. Ta stran vključuje tudi sledeče informacije o enakosti spolov na IJS: i.) odločitev za uvedbo akcijskega načrta za NES, podpisanega s strani direktorja IJS, ii.) priporočila za spolno občutljivo rabo jezika na IJS in v notranjih aktih, iii.) rubriko izobraževanja, kjer so objavljeni posnetki izobraževalnih seminarjev dostopni vsem zaposlenim, iv.) novice, kjer objavljamo novice in članke ob relevantnih dogodkih in priložnostih na temo enakosti spolov (Mednarodni dan žensk, Mednarodni dan žensk v inženirstvu itn.), v.) rubrika Odbor INES, ki je dostopen njegovim članicam in članom.

Nadalje, ena od primarnih strategij obveščanja je organizacija izobraževanj (tudi del Delovnega paketa projekta Athena DP3) na temo enakosti spolov za vse zaposlene na IJS. Načrtovanih je pet izobraževanj, ki jih organizira Odbor INES v sodelovanju z zunanjimi strokovnjakinjami in strokovnjaki. Izvesti nameravamo izobraževanja na pet tem, ki so bila prepoznana kot najpomembnejša za IJS; i.) Nezavedna pristranskost (posnetek izobraževanja je že na voljo na institutski

spletni strani; v prihodnje bodo organizirane dodatne delavnice na to temo), ii.) Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura, iii.) Enakost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju, iv.) Enakost spolov pri napredovanju in zaposlovanju ter v.) Etika in integriteta v raziskovanju. Izobraževanja bodo organizirana po spletu ali v živo, odvisno od epidemioloških pogojev v zvezi s pandemijo koronavirusa. V obeh primerih bodo izobraževanja posneta in objavljena na naši spletni strani za nadaljnje razširjanje na Institutu.

Še eno pomembno orodje za razširjanje so Novice IJS, ki izhajajo vsake tri mesece. V tem novičniku, ki je na voljo tako v digitalni kot tudi tiskani obliki, nameravamo objavljati različne članke in novice z namenom poročanja o trenutnem stanju in ozaveščanja o enakosti spolov. Do zdaj smo objavile članek o oblikovanju NES na IJS v sklopu projekta Athena (18), ki sta mu sledila dva članka o trenutni situaciji na IJS glede enakosti spolov; i.) članek prof. dr. Maje Remškar o enakosti spolov na IJS (14) in ii.) članek o deležu žensk na vodstvenih položajih (vodje oddelkov) prof. dr. Mihe Čekade (15). Objavili smo tudi članek ob obeležitvi Mednarodnega dneva inženirki (19). Sledile bodo druge relevantne objave, po možnosti tudi v zunanjih publikacijah, da se poveča zavedanje tudi zunaj IJS.

Sledile bodo druge relevantne objave, po možnosti tudi v zunanjih publikacijah, da se poveča zavedanje tudi zunaj IJS.

Obveščanje je predvideno tudi tako, da odbor INES predlaga institucionalne spremembe različnim odborom in komisijam na IJS. S predlaganimi spremembami bomo povečali ozaveščenost in sprožili razprave o tej temi tudi v višjih organih upravljanja in odločanja na IJS, ki so delno že vključeni v projekt Athena. Odbor INES je nedavno predlagal nova priporočila za spolno občutljivo rabo jezika v notranjih aktih IJS; njihova uporaba bo ocenjena na različnih ravneh na IJS. Cilj je, da se bodo ne le raziskovalke in raziskovalci, temveč tudi druge zaposlene in zaposleni bolj zavedali enakosti spolov, sledile pa bodo nadaljnje razprave in predlogi glede institucionalnih sprememb.

Načrtuje se tudi obveščanje izven IJS. Sodelovale smo že na več zunanjih srečanjih in okroglih mizah v zvezi z enakostjo spolov. Na primer, i.) Okrogla miza o enakosti spolov na univerzi prihodnosti, ii.) Komisija za enake možnosti na področju znanosti: Kje so kandidatke za napredovanje in nagrade, odločevalke in akademičarke? iii.) Predstavitev Obzorje Evropa o načrtu za enakost spolov za IJS. S tovrstnim obveščanjem nameravamo nadaljevati tudi v prihodnje.

(10) Slovenska strategija krepite evropskega raziskovalnega prostora 2016–2020 (Slovenian ERA Roadmap 2016–2020), https://era.gv.at/object/document/2763/attach/SI_ERA_Roadmap.pdf.

(11) Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, »Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020« (ReRIS11-20), (2007), https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/Zakonodaja/EN/Resolution-on-Research-and-Innovation-Strategy-of-Slovenia_2011-2020.pdf.

(12) Komisija za enake možnosti na področju znanosti, <https://www.gov.si/zbirke/delovna-telesa/komisija-za-enake-moznosti-na-podrocju-znanosti/>.

(13) Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport, Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (Uradni list RS, št. 186/21) <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7733#>.

(14) Maja Remškar, Nevidni Stebri, NOVICE IJS, oktober 2021, strani 15–17.

(15) Miha Čekada, Delež žensk v vodstvu IJS v zadnjih 30 letih, NOVICE IJS, marec 2022, strani 22–24.

(16) Interne spletne strani Instituta Jožef Stefan <https://www.ijs.si/ijsw/IJS>.

(17) European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>.

(18) Alma Mehle, Načrt za enakost spolov na Institutu »Jožef Stefan«, NOVICE IJS, junij 2021, stran 18.

(19) 23. junija smo praznovali mednarodni dan inženirk, NOVICE IJS, Oktober 2021, strani 17–19.



9. Priloga

Načrt usposabljanja

Modul 1: Nezavedna pristranskost (obvezna tema za naslavljanje osebja ter odločevalk in odločevalcev)

- 1.) Preučiti argumente, ki podpirajo veljavo enakosti spolov in raznolikosti v raziskovalnih organizacijah/organizacijah za financiranje raziskav.
- 2.) Opisati naravo nezavedne pristranskosti in kako lahko vpliva na našo presojo in odločanje.
- 3.) Preučiti primere in študije primerov nezavedne pristranskosti.
- 4.) Preučiti primere raziskav, v katerih je vključevanje vidika spola privedlo do uspešnih rezultatov.
- 5.) Preučiti, kako je mogoče vidik spola vključiti v vsako fazo raziskave.

Modul 2: Razmerje med poklicnim in zasebnim življenjem in organizacijska kultura

- 1.) Razumeti odnose med enakostjo spolov, organizacijsko kulturo in raziskovanjem ter ravnotežjem med poklicnim in zasebnim življenjem.
- 2.) Preučiti in razpravljati o navdihujočih praksah za možne posege in politike.

Modul 3: Enakost spolov na vodilnih položajih in pri odločanju

- 1.) Razumeti glavne koncepte in pomisleke glede enakosti spolov na vodilnih položajih.
- 2.) Razumeti vlogo spolne pristranskosti na vodilnih položajih in pri odločanju.
- 3.) Spoznati orodja za izboljšanje institutskega razmerja spolov na vodilnih položajih in pri odločanju.
- 4.) Učiti se od uspešno vpeljanih ukrepov za izboljšanje razmerja spolov na vodilnih položajih.

Modul 4: Enakost spolov v poklicnem napredovanju in pri zaposlovanju

- 1.) Preučiti pozitivne prakse, da se presežejo neenakosti v zaposlovanju in napredovanju.
- 2.) Razumeti in prepoznavati obstoječe neenakosti spolov in predsodke v raziskovalnih ustanovah pri poklicnem napredovanju in zaposlovanju.

Modul 5: Etika in integriteta v raziskovanju

- 1.) Pomembnost etike in integritete v raziskovanju. Primeri opuščanja etičnih principov.
- 2.) Razumeti in prepoznati obstoječe težave v raziskovalnih ustanovah. Predlagati rešitve.





athena

gender equality to unlock
research potential



Institut "Jožef Stefan", Ljubljana, Slovenija