



V skladu s Strategijo EU za enake možnosti 2020 – 2025¹ in na podlagi 21. člena Statuta Instituta »Jožef Stefan« je direktor Instituta dne 20. 05. 2021 sprejel

Akcijski načrt vzpostavitve enakih možnosti glede na spol

Akcijski načrt ustreza zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa, ki morajo integrirati dimenzijo spola v raziskovalno in razvojno delo ter imeti sprejete načrte enakosti spolov². Le-ti morajo biti javno objavljeni ter temeljiti na relevantnih specifičnih podatkih za organizacijo, zasnovani morajo biti v postopku izobraževanja, zajemati morajo krepitev zmogljivosti ter spremljanje rezultatov načrta.

Natančen načrt Instituta »Jožef Stefan« za vzpostavitev enakih možnosti glede na spol, ki bo pripravljen v letu 2022, bo zajemal področja, kot so ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura, uravnoteženost spolov pri vodenju in odločanju, enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju, vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in učne vsebine, ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem. Narejen bo v skladu z navodili Evropskega inštituta za enake možnosti in z upoštevanjem nabora orodij GEAR (Gender Equality in Accademia and Research)³.

V letu 2021

Pregledali bomo stanje na različnih področjih delovanja z namenom osvetliti neenake možnosti ter poiskali načine za izboljšanje razmer. Vzpostavili bomo spolno občutljivo zbiranje podatkov o zaposlenih. Analizo trenutnega stanja bomo dopolnili s podatki za zadnjih 10 let (2010-2020) z namenom ugotoviti trend spreminjanja razmer na področju enakih možnosti.

- 1. Napredovanja:** Pregledali bomo trenutno zasedenost vodilnih položajev na različnih nivojih ter število zaporednih mandatov v zadnjih 10 letih glede na spol. Pri izvolitvah in napredovanjih bomo naredili analizo starosti kandidat in kandidatov ob prvi izvolitvi v naziv znanstvene-ga ali strokovne-ga sodelavke-ca ter primerjali akademsko starost od doktorata do najvišjega naziva. Pridobili bomo podatke o starosti pri zaposlitvi za nedoločen čas po spolu (v raziskavah, administraciji, tehničnih službah). Pridobili bomo podatke o številu in deležu predlaganih (s strani IJS) raziskovalk in raziskovalcev ali zaposlenih v administraciji v Komisije ali odbore institucij, ki delujejo na področju znanosti (ARRS, MIZŠ in drugi).
- 2. Družini prijazno okolje:** Pregledali bomo delež kandidat in kandidatov za izvolitev, ki so zaprosili za podaljšanje obdobja zaradi starševskega dopusta, za strokovni naziv zaradi starševskih obveznosti in posledično neizpolnitve pogoja o podoktorskem izpopolnjevanju v tujini,- ki so uveljavljali starševski dopust, ki so zaprosili za skrajšan delovni čas po rojstvu otroka in ki so zaprosili za podaljšanje obdobja trajanja projekta zaradi starševskega dopusta.

1

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_gender_equality_strategy_factsheet_en.pdf

²https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gender-equality-factsheet.pdf

³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>



3. **Spolno občutljiva raba slovenščine:** Pregledali bomo formalne dokumente IJS in pogodbe glede rabe ženske oblike slovnice ter predlaganje sprememb. Opozarjali bomo na uporabo spolno občutljivega jezika pri vsakodnevni komunikaciji: na primer naslavljanje v elektronskih sporočilih, v poročilih, zapisnikih.
4. **Izobraževanje:** Pripravili bomo statistiko mladih raziskovalcev-raziskovalk po spolu mentorja in vodje odseka, ki so vstopili v podoktorsko izobraževanje, ki so uspešno zaključili doktorat in ki so se vrnili iz opravljenega podoktorskega usposabljanja v tujini nazaj na IJS.
5. **Nagrade:** Pridobili bomo podatke o deležu žensk in moških v predlogih IJS za Zoisove in Puhove nagrade in priznanja ter mednarodne nagrade, za Zlati znak IJS, za Direktorjev sklad IJS, za Blinčeve nagrade.

Vzpostavili bomo kontaktno točko za prijavo spolnega nadlegovanja in zaznavanje mobinga na delovnem mestu ter določili postopke za obravnavo kršiteljev in žrtev.

Organizirali bomo ciljne skupine za izobraževanje na področju enakih možnosti (doktorski študenti-tke, asistenti-tke z doktoratom, starejši raziskovalci in starejše raziskovalke,-zaposleni-e v administraciji, v skupnih službah ter tehničnih servisih, vodje projektov, laboratorijev, programskih skupin, centrov in odsekov).

Izvedli bomo anonimno anketo za identifikacijo potreb zaposlenih v zvezi s starševskimi obveznostmi in nego družinskih članov (staršev, partnerjev) v povezavi s kariernimi možnostmi.

V letu 2022

1. Razvili in izvedli bomo vključujoč pristop k enakopravni obravnavi spolov, ki bo zajemal zaposlovanje, ohranjanje in razvoj kariere, vključevanje dimenzije spola v raziskave. K sodelovanju bomo pritegnili predstavnike štirih fokusnih skupin: menedžment, raziskovalke/raziskovalci, administracija in strokovnjaki/strokovnjakinje za kadre.
2. Oblikovali in sprejeli bomo natančen načrt enakih možnosti na IJS, ki bo vključeval potrebne dodatne organizacijske spremembe ter ukrepe za trajnostno skrb za enake možnosti po spolu.
3. Vzpostavili bomo ustrezno organizacijsko strukturo, ki bo med drugim vključevala:
 - storitve svetovanja o kariernih možnostih,
 - skrb za uravnoteženo predlaganje kandidatk in kandidatov za nagrade,
 - skrb za predlaganje kandidatk in kandidatov v komisije in odbore, ki odločajo o raziskovalno-razvojni politiki, projektih in merilih odličnosti,
 - analize pogojev dela ločeno po spolu,
 - skrb za promocijo enakih možnosti na IJS in usklajevanja družinskega in profesionalnega dela, kot npr. izvedba dneva družin na IJS,
 - možnost prijave mobinga, spolnega nadlegovanja in ustrezno ukrepanje.



4. Izvedli bomo izobraževalno delavnico na temo vodenja v spolno raznolikih okoljih.

V letu 2023 in v naslednjih letih

1. Pregled in morebitni nadaljnji razvoj baze podatkov po spolu.
2. Analiza uporabe spolno občutljive rabe slovenskega jezika v pravilih IJS.
3. Analiza delovanja vzpostavljene organizacijske strukture (npr. za prijavo spolnega nadlegovanja, za svetovanje in karijerne možnosti).
4. Spremljanje učinkov izvedenih ukrepov.

Človeški in finančni viri za izvedbo nalog

Večina nalog bo izvedena v okviru projekta Athena, ki ga je IJS pridobil v programu Obzorje 2020. Analitična orodja vključno s programom za enake možnosti bomo razvili v sodelovanju s konzorcijskimi partnerji Consulta Europa Projects And Innovation (ES), Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach (PL), Universitatea Din Bucuresti (RO), Universidad De Las Palmas De Gran Canaria (ES), Consiglio Nazionale Delle Ricerche (IT), Ustav Vyskumu Socialnej Komunikacie Slovenskej Akademie (SK), University Of Ruse Angel Kanchev (BG), Gobierno De Canarias (ES), Fundo Regional Para A Ciencia E Tecnologia (PT).

Nadgradnja organizacijske strukture zajema osebo ali osebe za opravljanje analitično-organizacijskih storitev s področja enakih možnosti po spolu, ter sprejemanje in obravnavo prijav spolnega nadlegovanja. Ker tovrstnih storitev na IJS nismo opravljali, je groba ocena, da se za obravnavo enakih možnosti ter etičnih vprašanj zaposli eno osebo.

Človeški viri:

- projekt Athena:
 - 29 človek/mesec v projekt vključenih raziskovalk IJS,
 - nacionalni strokovnjakinja ali strokovnjak,
- 1 nova zaposlitev v skupnih službah IJS.

Finančni viri:

- 240.487,50 eur iz projekta Athena,
- 25.000 eur bruto plača za zaposlenega/zaposleno v skupnih službah IJS.

Ljubljana, 20. 05. 2021

Prof. dr. Boštjan Zalar
Direktor