



NAČRT ZA RAZNOLIKOST IN VKLJUČENOST 2026–2030



Verzija:	1.0
Priprava:	Sara Ugrin, Kadrovska služba
Pregledal:	Odbor za raznolikost in vključenost
Veljaven od:	18. 6. 2026
Se uporablja od:	18. 6. 2026

Kronologija sprememb

Verzija	Opis vsebine oziroma ključnih sprememb
1.0	Sprejem Načrta za raznolikost in vključenost 2026 - 2030

Informacije o dokumentu

Načrt za raznolikost in vključenost na Institutu »Jožef Stefan« predstavlja nadgradnjo Načrta za enakost spolov (oktober, 2022), ki je bil razvit v okviru evropskega projekta ATHENA (SwafS-09-2018-2019-2020 – Podpora raziskovalnim organizacijam pri izvedbi načrtov za enakost spolov).

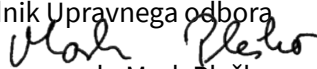
Projekt »Athena: Izvajanje načrtov za enakost spolov za sprostitev raziskovalnega potenciala v raziskovalnih organizacijah in organizacijah za financiranje raziskav v Evropi (ang. *Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe*)«, predstavlja pomembno izhodišče za sistematično naslavljanje neenakosti med spoli v znanstveno raziskovalnem polju.

Načrt za raznolikost in vključenost gradi na tem temelju in ga razširja. Upošteva širši spekter družbenih in strukturnih neenakosti, kot so neenakosti na podlagi spola, starosti, migracijske izkušnje, jezika, invalidnosti, vere in verskega prepričanja ter nekaterih drugih osebnih okoliščin. V ospredje postavlja intersekcionalni pristop, ki prepozna, da se lahko različne oblike diskriminacije prepletajo ter ustvarjajo kompleksnejše ovire za osebe, ki delujejo v znanstvenoraziskovalnem polju.

S tem razširjenim pristopom si Institut »Jožef Stefan« prizadeva oblikovati bolj raznoliko, vključujoče, pravično in podporno delovno okolje, ki spodbuja potencial vseh zaposlenih.

Sprejem dokumenta

Dokument je sprejel Upravni odbor »Instituta Jožef Stefan« dne 18. junij 2026.

Institut »Jožef Stefan«
 predsednik Upravnega odbora

 dr. Mark Pleško

Kazalo

1.	Uvod.....	3
2.	Postopek prenove Načrta za enakost spolov v Načrt za raznolikost in vključenost.....	5
3.	Odbor za raznolikost in vključenost	6
4.	Analiza trenutnega stanja na Institutu »Jožef Stefan«	7
4.1.	Realizirani ukrepi Načrta za enakost spolov v obdobju od 2022 - 2025.....	7
4.2.	Izsledki raziskave Evalvacija Načrta za enakost spolov 2024	8
4.2.1.	Organizacijska kultura ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem	8
4.2.2.	Ravnovesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju.....	9
4.2.3.	Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju	9
4.2.4.	Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne vsebine	10
4.2.5.	Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	10
4.3.	Analiza kvantitativnih indikatorjev 2024.....	10
4.4.	Pozitivni premiki med letoma 2022 - 2024	11
5.	Prepoznane potrebe.....	12
5.1.	Organizacijska kultura ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	12
5.2.	Povečanje zastopanosti pod zastopanih družbenih skupin na vodilnih položajih in v procesih odločanja	13
5.3.	Enakost možnosti pri zaposlovanju in napredovanju	13
5.4.	Vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine.....	14
5.5.	Ukrepi za preprečevanje nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu	15
6.	Opis ukrepov Načrta za raznolikost in vključenost.....	16
6.1.	Organizacijska kultura ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	16
6.2.	Povečanje zastopanosti pod zastopanih družbenih skupin na vodilnih položajih in v procesih odločanja	17
6.3.	Enakost možnosti pri zaposlovanju in napredovanju	17
6.4.	Vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine.....	18
6.5.	Ukrepi za preprečevanje nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu	18
7.	Ukrepi.....	20
8.	Spremljanje, poročanje in ocena Načrta za raznolikost in vključenost	30
9.	Seznam kazalnikov za spremljanje ukrepov iz Načrta za raznolikost in vključenost	31
9.1.	Strukturni kazalniki.....	31
9.2.	Procesni kazalniki	32
9.3.	Perceptivni kazalniki	32
10.	Strategija obveščanja o Načrtu za raznolikost in vključenost.....	33
11.	Viri	34

1 Uvod

V skladu s Strategijo Evropske unije (EU) za enake možnosti 2020–2025 je Institut »Jožef Stefan« (v nadaljevanju: IJS) dne 20. 05. 2021 sprejel Akcijski načrt vzpostavitve enakih možnosti glede na spol (1). Pomemben premik na področju enakosti spolov je sprožil projekt »Athena: Izvajanje načrtov za enakost spolov za sprostitvev 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 k doslednemu uresničevanju načel enakosti spolov, s poudarkom na odstranjevanju ovir, ki vplivajo na zaposlovanje, zadrževanje in napredovanje raziskovalk ter k odpravi spolnih neuravnoteženosti na vodstvenih položajih in v procesih odločanja. V okviru projekta Athena je Znanstveni svet IJS oktobra 2022 sprejel *Načrt za enakost spolov (v nadaljevanju: NES)* (3), ki predstavlja strateški okvir za izvajanje, spremljanje in vrednotenje politik enakosti spolov na IJS. Za podporo izvedbi NES je bil ustanovljen Odbor za izvedbo Načrta za enakost spolov (v nadaljevanju: INES), ki je deloval kot osrednji organ za pobude in predloge na področju enakosti spolov ter spremljal izvajanje sprejetih ukrepov. Odbor INES so sestavljale zaposlene in zaposleni raznolikih interesnih skupin, vključno s predstavnicami in predstavniki vodstva, uprave, raziskovalk in raziskovalcev, podpornih služb ter doktorskih študentk in študentov, kar je omogočalo široko zastopanost in učinkovito implementacijo ukrepov na področju enakosti spolov.

NES je bil zasnovan kot dinamičen dokument, ki se na podlagi analize in ugotovitev iz letnih poročil o enakosti spolov redno pregleduje in posodablja. Po sistematičnem pregledu, analizi in evalvaciji dosedanjih ukrepov, katerih rezultati še vedno kažejo na prisotnost spolnih neuravnoteženosti in neenakosti, se je IJS zavezal k posodobitvi ukrepov ter njihovi prilagoditvi, ki upošteva tako (ne)dosežene cilje kot tudi novo prepoznane prioritete izzive.

Na podlagi izkušenj in ugotovitev, pridobljenih z izvajanjem NES, je bila prepoznana potreba po širšem in bolj vključujočem strateškem pristopu, ki presega zgolj vidik enakosti spolov in se osredotoča na kompleksno prepletanje različnih oblik družbenih neenakosti. Zato je bil kot vsebinska nadgradnja NES oblikovan nov strateški dokument – *Načrt za raznolikost in vključenost 2026 – 2030* (v nadaljevanju: Načrt za raznolikost in vključenost). Načrt za raznolikost in vključenost na IJS temelji na mednarodni in nacionalni zakonodaji ter internih aktih IJS, ki skupaj vzpostavljajo pravno zavezujoč okvir za zagotavljanje enake obravnave, preprečevanje diskriminacije ter vzpostavitev raznolikega in vključujočega delovnega okolja.

Ustava Republike Slovenije (1991) (4), ki je temeljni zakonodajni dokument Republike Slovenije, zagotavlja enako varstvo pravic vsem osebam ne glede na osebne okoliščine ter določa pravico do dostojanstva, varnosti, osebne celovitosti, svobodne izbire zaposlitve in enakega dostopa do delovnega mesta.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (2016) (5) zagotavlja sodno varstvo žrtvam diskriminacije ter uvaja institut Zagovornika načela enakosti, ki nudi pomoč osebam z izkušnjo diskriminacije ter predlaga sprejetje posebnih ukrepov za izboljšanje položaja oseb, ki so zaradi določene osebne okoliščine v manj ugodnem položaju.

Zakon o delovnih razmerjih (2013) (6) obvezuje delodajalko oz. delodajalca k enaki obravnavi kandidatke in kandidatov za zaposlitev in k enaki obravnavi vseh zaposlenih ne glede na osebne okoliščine zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Uresničevanje načela enakega obravnavanja žensk in moških na področju zaposlovanja in poklicnega razvoja ureja tudi Evropska unija z *Direktivo 2006/54/ES* (7).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (2022) (8) uvaja splošne in posebne ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti in opredeljuje neuravnoteženo zastopanost spolov kot zastopanost 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 2023–2030 (ReNPEMŽM23–30) (9) določa cilje in ukrepe za uresničevanje enakih možnosti spolov v Republiki Sloveniji in v ospredje postavlja

zagotavljanje enakih možnosti za ženske in moške na vseh področjih družbenega življenja. Kot strateški dokument Republike Slovenije ugotavlja, da na področju znanosti in izobraževanja, kljub napredku ostajajo izrazite neenakosti med spoloma, ter predlaga usmerjene ukrepe za njihovo odpravo.

Področna zakonodaja, ki ureja enakost spolov v znanstvenoraziskovalnem polju je [Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti](#) (2022) (10), ki zahteva, da javne raziskovalne organizacije sprejmejo in izvajajo ukrepe za enakost spolov ter najmanj enkrat letno obravnavajo in poročajo o njihovih učinkih v okviru rednih letnih poročil. Ravnesje med spoloma v raziskovanju ter upoštevanje razsežnosti spola v vsebini raziskav in inovacij ureja [Splošni akt o postopkih \(so\)financiranja in ocenjevanja ter spremljanju izvajanja znanstvenoraziskovalne dejavnosti](#) (2024) (11).

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 krepitev evropskega raziskovalnega prostora 2016 – 2020](#) (Slovenian ERA Roadmap 2016–2020) (12). Po letu 2020 so bile usmeritve strategije nadgrajene v novih nacionalnih in evropskih strateških okvirih, zlasti v Resoluciji o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030 (ReZrIS30) ter v ERA Policy Agenda Evropske unije, ki med ključnimi prioritetami še naprej poudarjata enakost spolov in vključevanje načela enakih možnosti v raziskave in inovacije. Prednostna naloga strategije obravnava vključitev načela enakih možnosti na področju raziskav. [Ljubljanska deklaracija o enakosti spolov v raziskavah in inovacijah](#) (13), sprejeta med predsedovanjem Slovenije Svetu EU, je ponovno potrdila zavezanost uresničevanju enakosti spolov v novem Evropskem raziskovalnem prostoru (ERA) (14) ter v celoti priznala vključevanje načela enakosti spolov kot horizontalnega načela. [Priporočila Sveta o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi](#) (15) so potrdila, da so enakost spolov in enake možnosti osrednje vrednote za razvoj Evropskega raziskovalnega prostora (ERA), zato države članice pozivajo, naj zagotovijo razvoj resnično vključujočih, raznolikih in pravičnih raziskovalnih sistemov. Evropska komisija te ovire odpravlja z okvirnim programom za raziskave in inovacije [Obzorje Evropa \(2021–2027\)](#) (16), ter v okviru Evropskega raziskovalnega prostora v sodelovanju z državami članicami, pridruženimi državami in zainteresiranimi stranmi na področju raziskav.

Pomemben izraz notranje zaveze k enakim možnostim predstavlja tudi [Statut IJS](#) (2023) (17), ki določa institucionalno odgovornost za zagotavljanje enakih možnosti vsem sodelavkam in sodelavcem, ne glede na njihove osebne okoliščine. Za zagotavljanje enakih možnosti IJS sprejme in izvaja program ukrepov ter najmanj enkrat letno obravnava njegove učinke in o njih poroča v okviru rednih letnih poročil. Na podlagi pravnega in institucionalnega okvira je oblikovan Načrt za raznolikost in vključenost kot strateški dokument, ki povezuje zunanje zaveze z notranjimi praksami in cilji IJS. Temelji na nacionalni zakonodaji, mednarodnih zavezah ter ključnih strateških dokumentih s področij enakih možnosti, spolne enakosti, prepovedi diskriminacije in vključujočih politik.

2 Postopek prenove Načrta za enakost spolov v Načrt za raznolikost in vključenost

NES, ki ga je IJS sprejel v letu 2022 in je nastal v okviru projekta Athena, je vseboval ukrepe za obdobje do leta 2025. NES je bil zasnovan kot dinamičen in trajnosten dokument, ki se je redno posodabljal na podlagi analiz in letnih poročil o enakosti spolov. Kljub implementaciji številnih ukrepov so rezultati evalvacij pokazali, da nekatere spolne neuravnoteženosti in neenakosti še vedno vztrajajo. Zato se je IJS odločil za prenovo dokumenta s posodobljenimi cilji in ukrepi, prilagojenimi novim izzivom in prioritetam za obdobje po letu 2025.

Prvi korak v postopku prenove je predstavljal temeljit pregled izvirnega dokumenta ter zbiranje in analizo podatkov za namen vrednotenja doseganja zastavljenih ciljev ter učinkovitosti posameznih ukrepov. Posebna pozornost je bila namenjena preverjanju, ali so bili načrtovani ukrepi implementirani ter kakšen je bil njihov vpliv na organizacijsko kulturo, strukture odločanja in percepcijo zaposlenih.

Na podlagi evalvacije NES, analize trenutnega stanja in prepoznanih novih potreb smo oblikovali nabor nadgrajenih ukrepov. Tako je bil po sistematičnem pregledu, analizi in evalvaciji dosedanjih ukrepov ter na podlagi izkušenj in ugotovitev, pridobljenih z izvajanjem NES, oblikovan nov strateški dokument – Načrt za raznolikost in vključenost, ki stopi v veljavo leta 2026 in velja do leta 2030, ko bodo vsi predvideni ukrepi tudi v celoti uresničeni. Na ta način se zaveujemo k postopnemu, a trajnemu uvajanju sprememb.

Posodobljeni Načrt za raznolikost in vključenost ohranja ključna, a nekoliko dodelana področja ukrepanja NES, pri čemer je pomembna novost uvedba celostnega intersekcionalnega pristopa, ki prepozna in analizira medsebojno prepletanje spola z drugimi družbenimi in strukturnimi neenakostmi, kot so neenakosti na podlagi starosti, jezika, izobrazbe, migracijskega izkušnje, invalidnosti, vere in verskega prepričanja ter nekaterih drugih osebnih okoliščin. Načrt za raznolikost in vključenost tako v svoji osnovi prepozna, da se lahko različne oblike diskriminacije prepletajo ter ustvarjajo kompleksnejše ovire za posameznice in posameznike v znanstvenoraziskovalnem polju.

3 Odbor za raznolikost in vključenost

Kot podpora pri krepitvi zmogljivosti za uvajanje trajnostnih in sistemskih institucionalnih sprememb je bil 17. avgusta 2021 v okviru projekta Athena ustanovljen Odbor INES. Odbor je v času trajanja NES deloval kot osrednji organ za pobude in predloge na področju enakosti spolov ter spremljal izvajanje sprejetih ukrepov. Njegova sestava je vključevala predstavnice in predstavnike različnih fokusnih skupin znotraj IJS, kar je omogočalo široko zastopanost in učinkovito implementacijo zastavljenih ukrepov.

Z letom 2025, po zaključku projekta Athena in z vzpostavitvijo novega strateškega dokumenta Načrt za raznolikost in vključenost, je INES prešel iz statusa projektne v stalni institucionalni odbor in se preimenoval v Odbor za raznolikost in vključenost. Naloga Odbora za raznolikost in vključenost je prilagojena novim vsebinskim smernicam načrta, pri čemer je obdržala ključno podporno funkcijo in prevzela naloge na področjih, ki jih uvaja intersekcionalni pristop. S tem prehodom je IJS zagotovil kontinuiteto izvajanja politik enakosti ter utrdil institucionalni mehanizem za spremljanje in uresničevanje svojih zavez na področju vključevanja, raznolikosti in pravičnosti.

Pristojnosti Odbora:

- Posvetovalna narava.
- Obravnava večletnega Načrta za raznolikost in vključenost.
- Spremljanje in podpora izvajanju Načrta za raznolikost in vključenost.
- Obravnava letnega načrta izvajanja Načrta za raznolikost in vključenost.
- Obravnava letnega poročila o izvajanju Načrta za raznolikost in vključenost.
- Poročanje vodstvu o aktivnostih na področju raznolikosti in vključenosti.
- Promocija dejavnosti na področju raznolikosti in vključenosti na IJS.
- Predlaganje aktivnosti IJS na področju raznolikosti in vključenosti.
- Obravnava **anonimiziranega** poročila o delu zaupnih oseb.

4 Analiza trenutnega stanja na Institutu »Jožef Stefan«

Za analizo trenutnega stanja na področju vključenosti in raznolikosti predstavljamo realizirane ukrepe NES v obdobju od 2022 – 2025 ter podatke na podlagi kvantitativnih in kvalitativnih kazalnikov, ki omogočajo vpogled v strukturo institucionalnega okolja s področja enakosti. Poleg redno spremljanih spolno razčlenjenih kazalnikov smo vključili tudi ključne ugotovitve iz raziskave Evalvacija Načrta o enakosti spolov (18) na IJS, ki je bila izvedena konec leta 2024 in je zajela različne dimenzije izkušenj zaposlenih, vključno z delovnim vzdušjem, dojemanjem enakosti, institucionalno podporo, zaznavo pristranskosti ter dostopom do neformalnih mrež.

4.1 Realizirani ukrepi Načrta za enakost spolov v obdobju od 2022 - 2025

V okviru izvajanja NES je Inštitut "Jožef Stefan" uvedel vrsto celovitih strukturnih in organizacijskih ukrepov, ki pomenijo strateški premik k oblikovanju vključujočega, pravičnega in trajnostno naravnega raziskovalnega okolja. Aktivnosti so bile načrtovane na sistematičen in podatkovno podprt način, z jasnim ciljem odprave sistemskih ovir, ki onemogočajo enakovredno vključevanje spolov v vse vidike institucionalnega delovanja.

Ustanovitev samostojne organizacijske enote Kadrovska služba (U2) predstavlja ključen institucionalni premik v smeri strateškega kadrovskega upravljanja. Enota deluje kot osrednja nosilka razvoja človeških virov, svetovalna podpora vodstvu in zaposlenim ter ambasadorica vključujoče organizacijske kulture. Vzpostavljena sta bila INES odbor in funkcija osebe, pooblaščenca za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov, ki sta med drugim delovala kot osrednji institucionalni mehanizem za izvajanje, spremljanje in evalvacijo NES.

Na ravni podatkovne podpore je bil razvit sistem spolno razčlenjenih kvalitativnih in kvantitativnih kazalnikov, ki omogočajo celovito spremljanje stanja, strateško načrtovanje in letno poročanje vodstvu. V ta namen smo v letno poročilo IJS uvedli tudi t. i. *gender report*, v okviru katerega smo sistematično poročali o stanju enakosti spolov na IJS. S tem smo zagotovili večjo transparentnost in odgovornost v procesu spremljanja napredka ter dodatno okrepili podlago za oblikovanje ciljno usmerjenih ukrepov.

Med pomembnejšimi sistemskimi ukrepi je bila opredelitev zaveze za zagotavljanje enakih možnosti v Statutu IJS, s čimer je spolna uravnoteženost postala formalno merilo pri sestavi organov odločanja (Upravni odbor IJS, Znanstveni svet IJS).

Eden ključnih ukrepov za odpravo sistemskih ovir pri napredovanju v raziskovalnih nazivih je bila sprememba interne zahteve po opravljanju vsaj devetmesečnega podoktorskega usposabljanja v tujini, ki je doslej predstavljala enega osrednjih pogojev za napredovanje v naziv starejše raziskovalke oz. raziskovalca. Ker se to obdobje pogosto prekriva z življenjskim obdobjem, v katerem se posameznice in posamezniki odločajo za starševstvo, je ta pogoj nesorazmerno obremenjeval mlade starše, zlasti ženske. V znanstveni skupnosti je pogosto zaznano, da v tem času moški hitreje napredujejo v karieri, medtem ko ženske zaradi skrbstvenih obveznosti zaostajajo. Znanstveni svet IJS je zato 16. 11. 2023 sprejel pomembno spremembo *Pravilnika o pogojih in postopku za izvolitve v znanstvene nazive (19)*, s katero smo obdržali visoke standarde raziskovalne odličnosti, hkrati pa uvedli večjo fleksibilnost in alternativne poti za izpolnjevanje pogojev. S tem smo ustvarili bolj pravične in vključujoče pogoje za vse raziskovalke in raziskovalce, ne glede na spol ali starševstvo.

V okviru zagotavljanja spolno občutljivega zaposlovanja je IJS standardiziral uporabo vključujočega jezika v zaposlitvenih razpisih, pričel s proaktivnim nagovarjanjem pripadnic in pripadnikov premalo zastopanih skupin k prijavam ter naredim prve korake v smeri razvoja mentorskega programa za spodbujanje kariernega razvoja raziskovalk na začetku kariere. Z namenom bolj vključujoče komunikacije je IJS v letu 2023 sprejel *Priporočila za spolno občutljivo rabo jezika na IJS (20)*, ki ponujajo napotke in primere, kako namesto generičnega moškega spola dosledno uporabljati obe spolni slovnični obliki pri vseh oblikah pisnega in ustnega sporazumevanja na IJS, vključno z internimi akti in obrazci. Priporočila so v elektronski različici vsem zaposlenim dostopna na spletni IJS.

Na področju preprečevanja nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja, nadlegovanja ter trpinčenja je

bil leta 2021 sprejet Pravilnik o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu (21), ki opredeljuje postopek prijave, obravnavo in zaščito žrtev, določa vzpostavitev zaupnih oseb in predvideva izvajanje obveznih usposabljanj za vse zaposlene. Leta 2023 so bile s strani direktorja imenovane zaupne osebe za pomoč in informiranje v zvezi z vsemi oblikami nasilja, nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Kontakti teh oseb so javno dostopni na spletni strani IJS. Vzpostavljen je bil tudi sistem rednega anonimnega anketiranja zaposlenih o pojavnosti nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja, trpinčenja ter učinkovitosti institucionalnih mehanizmov obravnave.

V projektno upravljanje je bila vgrajena obvezna kategorizacija vključenosti dimenzije spola v projekte, podprta z navodili in orodjem za samoocenjevanje v programu Navision (22). Sočasno so bila izvedena usposabljanja, ki so naslavljala vprašanja integracije dimenzije spola v raziskovalne vsebine in metodologije, vključno s praktičnimi primeri, etičnimi vidiki, raziskovalno integriteto ter prepoznavanjem nezavednih pristranskosti.

V preteklosti je bilo zavedanje o enakosti spolov in vplivu nezavednih pristranskosti IJS razmeroma omejeno. Za odpravljanje teh vrzeli je bil pripravljen JSI *Communication Plan on Gender Equality*, ki je predstavljal strateški pristop k ozaveščanju in kultiviranju vključujoče organizacijske kulture. Kot pomemben komunikacijski kanal je bila vzpostavljena tudi spletna stran »IJS za enakost spolov«, ki služi kot osrednje mesto za informiranje, ozaveščanje in promocijo dobrih praks. Nadaljnje so bile za ozaveščanje zaposlenih o enakosti spolov na IJS izvedene številne delavnice in usposabljanja, namenjene krepitvi razumevanja ter spodbujanju institucionalnih sprememb. Med izvedenimi delavnicami so bile: Nezavedne pristranskosti in njihov vpliv na delovno okolje (62 udeleženk in udeležencev), Enakost spolov v vodstvu in odločanju (83 udeleženk in udeležencev), Vzpostavljane ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem (100 udeleženk in udeležencev), Etika, integriteta in enakost spolov v raziskovanju (51 udeleženk in udeležencev), Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri (98 udeleženk in udeležencev) ter Uvod v vključevanje spolne dimenzije v raziskave na STEM področjih: praktični primeri. Izvedeni so bili tudi delavnica o preprečevanju nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem, predstavitev na konferenci Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in inovacije na temo Kako nasloviti enakost spolov in vključevanje spolne perspektive v prijave projektov Obzorje Evropa, usposabljanje za članice in člane odbora INES z naslovom Kako se upreti pristranskosti v akademskem okolju? ter organizirane predstavitve Načrta za enakost spolov različnim organizacijskim enotam IJS.

4.2 Izsledki raziskave Evalvacija Načrta za enakost spolov 2024

V anketni raziskavi, ki smo jo izvedli leta 2024 in se je osredotočala na tematiko enakosti spolov, institucionalne podpore in delovnih pogojev, je sodelovalo 127 zaposlenih, kar predstavlja približno 10 % vseh zaposlenih IJS. Kljub temu, da ženske sicer predstavljajo 39 % vseh zaposlenih, so v anketi predstavljale kar 59 % vseh sodelujočih, kar lahko nakazuje na njihovo večjo angažiranost oziroma zaznano relevantnost tematike, povezane z enakimi možnostmi. Analiza starostne strukture med anketiranci je pokazala, da se starostna struktura moških ujema s splošno starostno strukturo vseh moških zaposlenih na IJS, medtem ko je bil delež starejših žensk, ki so izpolnile anketo, višji od povprečja. Čeprav bi to lahko nakazovalo, da so vprašanja enakosti spolov bolj pomembna za starejše zaposlene, ki imajo več let izkušenj z delovnim okoljem in potencialnimi neenakostmi, brez dodatnih podatkov o motivaciji za sodelovanje v anketi tega ne moremo zanesljivo trditi.

4.2.1 Organizacijska kultura ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem

Na področju raznolikosti se je 71 % anketirank in anketirancev opredelilo kot članic in članov večinske etnične skupine. Zanimivo je, da so se ženske v višjem deležu kot moški opredelile kot pripadnice etničnih manjšin (14 % v primerjavi 6 %), kar lahko nakazuje prav na presečišče izkušenj spolne in etnične identitete. Kar 85 % vprašanih pozna cilje in vsebine NES, kar kaže na relativno visoko raven institucionalne ozaveščenosti.

Približno dve tretjini vseh vprašanih zaposlenih (62 %) uporablja prilagodljiv delovni čas, nekoliko manj (57 %) pa izkorišča možnosti dela od doma ali na daljavo. Tudi tukaj so se pokazale razlike med spoloma – ženske so

pogosteje poročale o uporabi dela na domu, in sicer 62,7 % žensk v primerjavi s 46 % moških. Med vprašanimi zaposlenimi jih nekoliko manj kot 43 % poroča; da delo od doma ni na voljo (9,5 %), da ne vedo, ali je delo od doma na voljo (8,7 %), ali pa vedo in ga ne uporabljajo (24,6). Visok delež zaposlenih ne uporablja dela od doma, pri čemer je zanimivo, da jih 8,7 % niti ne ve, ali je ta možnost sploh na voljo. To lahko nakazuje, da komunikacija o možnostih dela na daljavo na IJS še ni povsem enotna ali dovolj jasna, oziroma da so priložnosti za fleksibilno delo različno dostopne med zaposlenimi.

Delovno vzdušje na IJS je bilo v visokem deležu ocenjeno kot spodbudno: 65 % anketirank in anketirancev meni, da imajo podporo svojih vodij pri vsakdanjem delu, skoraj vse sodelujoče in sodelujoči (98 %) so izrazili visoko zavezanost k opravljanju kakovostnega dela, 79 % vprašanih pa navaja pozitivne odnose znotraj svojih organizacijskih enot.

Le 39 % anketirank in anketirancev bi IJS priporočilo prijateljicam in prijateljem, znankam in znancem ali družini, medtem ko jih 37 % tega ne bi storilo. Dodatne ugotovitve raziskave kažejo, da ženske, zaposlene v podpornih službah, izražajo nižjo pripadnost organizaciji v primerjavi z drugimi skupinami zaposlenih. V tej skupini je bila zaznana pripadnost nižja za približno 10 odstotnih točk, kar nakazuje na potrebo po bolj ciljanih ukrepih za krepitev povezanosti z organizacijo znotraj tega segmenta zaposlenih.

4.2.2 Ravnesje spolov na vodilnih položajih in pri odločanju

Med spoloma so se pokazale pomembne razlike pri zaznavanju enakosti pri dostopu do vodstvenih položajev in vključenosti v neformalne vplivne mreže. Večina žensk (68 %) ni soglašala z izjavo, da organizacija nudi posebne podpirne programe za ženske, ki jim pomagajo prevzeti in ostati v vodstvenih vlogah, medtem ko je delež moških, ki s to izjavo niso soglašali, le 28 %. Podobno kar 67 % žensk meni, da so vodstvene funkcije pogosto ali večinoma dodeljene moškim, v primerjavi s 36 % moških. Občutek izključenosti se je izražal tudi pri zaznavanju dostopa do neformalnih vplivnih mrež, kjer je 39 % žensk zaznalo, da je ta dostop predvsem v rokah moških, medtem ko je enako menilo le 16 % moških. Omeniti velja, da nobena ženska ni izrazila prepričanja, da je dostop do teh mrež pogosto ali večinoma zagotovljen prav ženskam, medtem ko je bilo takega mnenja 8% moških.

4.2.3 Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

Transparentnost zaposlovanja in usklajevanje dela z zasebnim življenjem sta področji, ki sta prav tako razkrili občutne razlike. Skoraj 40 % anketirank in anketirancev meni, da postopki zaposlovanja in izbora niso dovolj pregledni, pri čemer so moški v primerjavi z ženskami pogosteje izražali zadovoljstvo s transparentnostjo postopkov (44 % v primerjavi s 24 %).

Na področju razvoja kariere je četrtnina anketirank in anketirancev izrazila nezadovoljstvo z možnostmi za osebni razvoj na IJS, medtem ko jih 56 % meni, da te možnosti obstajajo. Čeprav se 65 % zaposlenih počuti podprtih pri opravljanju vsakdanjih nalog, se jih le 56 % čuti podprtih pri dolgoročnem kariernem razvoju.

Analiza rezultatov kaže, da obstajajo razlike tako med spoloma kot med poklicnimi skupinami glede zaznanih možnosti za osebni razvoj na IJS. Med ženskami se z izjavo, da imajo priložnosti za osebni razvoj, strinja 49 % vprašanih, medtem ko je med vprašanimi moškimi ta delež nekoliko višji, in sicer 67 %. To nakazuje, da moški pogosteje zaznavajo IJS kot podporno okolje za osebni razvoj.

Pri podrobnejšem pogledu po poklicnih skupinah se pokažejo zanimive razlike:

- Akademsko osebje je na splošno najbolj zadovoljno, saj se v tej skupini 62 % vprašanih strinja s trditvijo, da imajo na delovnem mestu možnosti za osebni razvoj. Znotraj te poklicne skupine se sicer kaže spolna razlika: med akademskimi moškimi jih je zadovoljnih 74 %, medtem ko je med akademskimi ženskami zadovoljnih 51 %.
- Pri administrativnem osebju so odgovori bolj razpršeni. Med administrativnimi ženskami se z izjavo strinja 48 %, 32 % jih je nezadovoljnih, preostale pa so nevtralne. Med administrativnimi moškimi pa zadovoljstva ni izrazil nihče, kar lahko nakazuje občutek zapostavljenosti te skupine pri razvoju kariere.
- Tehnično osebje izraža najmanj zadovoljstva z možnostmi osebnega razvoja. Med tehničnimi moškimi se z izjavo strinja 40 %, med tehničnimi ženskami pa nihče. Skupno se z izjavo strinja le 29 % tehnikov

in tehničark, kar kaže na zaznano pomanjkanje priložnosti za rast v tej skupini.

Skupna slika kaže, da so z vidika zaznanih možnosti za osebni razvoj v najboljšem položaju moški med akademskim osebjem, saj jih med moškimi zadovoljstvo izraža 74 %. Na nasprotnem polu se nahajajo ženske med tehničnim osebjem, med katerimi zadovoljstva ni izrazila nobena, ter moški med administrativnim osebjem, ki prav tako niso izrazili strinjanja s trditvijo o možnostih razvoja. Takšen razpon nakazuje potrebo po bolj ciljno usmerjenih ukrepih razvoja kariere, zlasti za skupine, ki zaznavajo najmanj priložnosti za strokovno in osebno rast.

4.2.4 Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne vsebine

Le 23 % anketirank in anketirancev je poročalo, da vedno, pogosto ali občasno vključujejo spolno razčlenjene podatke v svoje raziskave, medtem ko jih kar 30 % tovrstnih podatkov nikoli ne vključuje. Takšna slika nakazuje na potrebo po večji ozaveščenosti in strukturalni podpori pri vključevanju spolne dimenzije v znanstvenoraziskovalno delo, kar je tudi skladno z evropskimi priporočili in pričakovanji.

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

91 % zaposlenih se na delovnem mestu počuti varno pred spolnim nadlegovanjem in spolnim nasiljem. 14 % anketirank in anketirancev poroča o izkušnji z nadlegovanjem v zadnjih 12 mesecih. Najpogostejše oblike s katerimi imajo vprašane in vprašani izkušnje so neprimerne pripombe glede videza, oblačil, spretnostih ali sposobnostih. Takšne izkušnje so pogosteje zaznale predvsem ženske. Le 29 % zaposlenih meni, da so postopki prijave nadlegovanja in spolnega nasilja jasni, medtem ko skoraj polovica (44 %) ni prepričana, da bodo prijave ustrezno obravnavane. Ti podatki kažejo na nezadostno zaupanje v institucionalne mehanizme za zaščito zaposlenih pred neprimernim vedenjem na delovnem mestu.

Dodatne ugotovitve raziskave kažejo, da so ženske, ki delajo v podpornih službah, nekoliko pogosteje poročale o izpostavljenosti neprimernim pripombam glede svojih znanj ali videza. Prav tako so izražale nižjo pripadnost organizaciji v primerjavi z drugimi skupinami zaposlenih, saj je bila ta v tej skupini zaposlenih za kar za približno 10 odstotnih točk nižja.

4.3 Analiza kvantitativnih indikatorjev 2024

Leta 2024 je delež žensk med vsemi zaposlenimi (1.263 oseb) znašal 39,3 %. Medtem ko je bilo med raziskovalnim osebjem 32,9 % žensk, je bilo med zaposlenimi v podpornih službah 75,4 % žensk. Takšno razmerje kaže na prisotnost izrazite horizontalne spolne segregacije, kjer ženske prevladujejo na podpornih in administrativnih delovnih mestih, medtem ko so v znanstvenoraziskovalnih vlogah znatno manj zastopane. To razmerje lahko vpliva na porazdelitev vpliva in dostop do strateških virov v organizaciji, saj raziskovalne pozicije pogosto nosijo večjo institucionalno moč. Po drugi strani istega kovanca pa ravno izrazita feminizacija podpornih poklicnih področij v okolju, kjer prevladuje moški normativ, prispeva k njihovemu nižjemu simbolnemu statusu in manjši zaznani pomembnosti — kar posledično utrjuje obstoječe hierarhije in razmerja moči.

Med raziskovalkami je bilo 53,6 % zaposlenih na področjih kemije, biokemije, materialov in okolja, medtem ko jih je bilo na področjih fizike, jedrske tehnike in energetike približno za polovico manj, in sicer 22,7 %, najmanj pa jih je bilo na področjih elektronike in informacijskih tehnologij, in sicer 22,6 %. Ta razporeditev kaže na specifične vzorce vertikalne in sektorske segregacije znotraj znanstvenih disciplin, ki so pogosto odraz širših družbenih norm in pričakovanj v izobraževalnih ter poklicnih poteh žensk. Nizka zastopanost raziskovalk v tehnično in inženirsko usmerjenih področjih dodatno opozarja na potrebo po ciljno usmerjenih ukrepih za izboljšanje raznolikosti in vključenosti v teh znanstvenih stebrih.

Razlike med spoloma so opazne tudi glede na raziskovalni naziv. Podatki kažejo strukturalno neenakost med spoloma, ki se povečuje z višino raziskovalnega naziva. Celoten vzorec kaže pojav t. i. puščajoče cevi (ang. leaky pipeline), kjer se ženske postopoma izgubljajo iz znanstvenoraziskovalnega polja z vsakim višjim raziskovalnim nazivom. Delež žensk na višjih položajih ostaja nizek, kar kaže na prisotnost steklenega stropa in sistemskih omejitev, ki ženskam otežujejo napredovanje. Med asistentkami in asistenti z doktoratom je žensk 130, kar predstavlja 28,2 % vseh (331 moških). Gre za najvišji delež žensk med vsemi znanstvenimi nazivi,

vendar že tukaj ne dosežejo enake zastopanosti, kar kaže na začetno strukturno neravnovesje. Pri znanstvenih oziroma strokovnih sodelavkah in višjih sodelavkah, se delež žensk nekoliko zmanjša – na 25,5 % in nato na 24,2 %. V nazivu znanstvenih ali strokovnih svetnic je ta odstotek 23,8 %, kar kaže na postopno, a vztrajno upadanje zastopanosti žensk.

Razlike med spoloma so še zmeraj prisotne v odločevalskih in vodstvenih telesih. IJS od svoje ustanovitve leta 1949 še ni vodila direktorica. V letu 2024 je bilo le šest vodij odsekov žensk, v primerjavi s 30 moškimi, v Znanstvenem svetu IJS sta bili dve članici v primerjavi s 13 člani, v Upravnem odboru IJS sta bili dve ženski v primerjavi s šestimi moškimi.

Razlike med spoloma so bile opazne tudi pri koriščenju pravic iz naslova starševskega varstva. V letu 2024 je bilo na starševskem dopustu 24 raziskovalk in 1 raziskovalec ter 13 sodelavk iz podpornih služb. V podpornih službah v letu 2024 noben moški ni koristil starševskega dopusta. Raziskovalke so koristile 311 dni nege, kar znaša v povprečju 1,13 dneva na raziskovalko, raziskovalci pa 159 dni nege oz. v povprečju 0,28 dneva na raziskovalca. Med zaposlenimi v podpornih službah so sodelavke bile na negi 378 dni oz. v povprečju 4,10 dni na sodelavko, sodelavci pa 31 dni oziroma v povprečju 1,03 dni na sodelavca. S skrajšanim delovnim časom zaradi otroškega varstva so delale 4 raziskovalke ter 1 sodelavka v podpornih službah, medtem ko moški zaposleni te možnosti v letu 2024 niso koristili.

Med zaposlenimi na IJS je bilo za nagrade, ki se jih je spremljalo po NES, skupno nominiranih 5 žensk, od tega dve za Zoisovo nagrado, ena za Zoisovo priznanje, dve za Blinčevo nagrado, in 25 moških, od tega štiri za Zoisovo nagrado, šest za Zoisovo priznanje, sedem za Zlati znak Jožefa Stefana in osem za Blinčevo nagrado. Čeprav, kot bomo videli v nadaljevanju, podatki o nacionalnih in mednarodnih projektih kažejo na izrazit napredek pri vključevanju in uspešnosti žensk pri projektnem delu, pa primerjava s podatki o nominacijah in prejemnicah za znanstvene nagrade razkriva očitno neskladje. Med zaposlenimi na IJS je bilo v obdobju NES nominiranih bistveno manj žensk kot moških, kar je še posebej problematično glede na to, da se delež uspešno vodenih projektov s strani žensk vztrajno povečuje – tako na nacionalni kot na mednarodni ravni. Tak razkorak nakazuje, da kljub napredku pri raziskovalnem delu še vedno obstajajo sistemske ovire in pristranskosti, ki onemogočajo enakovredno prepoznavanje in nagrajevanje znanstvenega dela raziskovalk.

4.4 Pozitivni premiki med letoma 2022 - 2024

Podatki za obdobje 2022–2024 kažejo na postopen, a vztrajen napredek pri zmanjševanju razlik med spoloma in krepitvi vključujoče institucionalne kulture. Delež žensk med doktorandkami in doktorandi se je povečal: leta 2022 je znašal 37,99 %, leta 2024 pa 40,58 %. Ta trend je še izrazitejši med novo vpisanimi doktorskimi študentkami, kjer je delež zrastel iz 40,91 % (2022) na 43,40 % (2024). Povečanje deleža novo vpisanih študentk kaže na pozitiven trend pri vključevanju žensk v doktorski študij, kar bi lahko v prihodnje vplivalo tudi na uravnoteženost celotne populacije doktorskih študentk in študentov.

Podoben pozitiven razvoj je zaznati pri celotni sestavi zaposlenih. Leta 2022 je bilo med vsemi zaposlenimi 37,70 % žensk, leta 2024 pa 39,27 %. V podpornih službah ženske še vedno predstavljajo večino (78,02 % v 2022, 75,41 % v 2024), a se postopoma povečuje tudi delež moških (iz 21,98 % v 2022 na 24,59 % v 2024%), kar kaže na bolj uravnoteženo zaposlovanje.

Na raziskovalnem področju se postopoma izboljšujejo negativni trendi. Delež raziskovalk se je povečal s 31,29 % (2022) na 32,94 % (2024). Na področjih, kjer so ženske tradicionalno manj zastopane so spremembe še bolj vidne: v elektronski in informacijski tehnologiji je delež narasel iz 19,48 % na 22,58 %, v fiziki in reaktorskem inženirstvu pa iz 21,93 % na 22,74 %.

Delež uspešnih nacionalnih projektov z glavnimi prijaviteljicami IJS, je zrastel iz 17,72 % (2022) na 26,61 % (2024). Število glavnih prijaviteljic mednarodnih projektov je narasel iz 21,84 % (2022) na 27,39 % (2024). Delež žensk med vsemi prijaviteljicami in prijavitelji na mednarodne razpise se je povečal iz 27,23 % (2022) na 31,59 % (2024). Najizrazitejši napredek je zaznan pri uspešnosti pridobivanja mednarodnih projektov po spolu vodje projekta: iz 14,79 % žensk v letu 2022 na 24,82 % žensk v 2024, kar kaže na okrepljeno podporo in spreminjanje organizacijske kulture v prid voditeljstvu žensk v raziskavah.

5 Prepoznane potrebe

5.1 Organizacijska kultura ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

- Analiza podatkov za obdobje 2022–2024 ter rezultati anketne raziskave iz leta 2024 kažejo, da področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Institutu »Jožef Stefan« (IJS) ostaja eno izmed področij, kjer so prisotne razlike med zaposlenimi, zlasti glede na spol. Kljub obstoječim možnostim fleksibilnega delovnega časa in dela na daljavo, so ženske izpostavljene večji obremenjenosti s skrbstvenimi odgovornostmi ter pogostejšem koriščenju starševskega dopusta. Približno dve tretjini zaposlenih uporablja prilagodljiv delovni čas, nekoliko manj pa delo na daljavo, pri čemer ženske to možnost izkoriščajo pogosteje kot moški. Hkrati podatki kažejo, da možnost dela od doma med zaposlenimi še ni povsem jasna, saj del zaposlenih ne ve, ali jim je ta oblika dela sploh na voljo.
- Organizacija še nima vzpostavljene celostne politike za spodbujanje moških k prevzemanju skrbstvenih obveznosti, prav tako ni sistematične podpore za mlade starše ali za druge skupine zaposlenih, ki se soočajo s skrbjo za otroke, starejše ali druge odvisne osebe. Neobstoječa politika pomeni zamujeno priložnost za spodbujanje bolj pravične delitve neplačanega dela in prispeva k poglobljanju neenakosti.
- Na ravni organizacijske kulture se je pokazalo, da je občutek pripadnosti nižji med zaposlenimi v podpornih službah, kjer prevladujejo ženske, kar lahko dodatno vpliva na občutke izključenosti, podcenjevanja dela ter slabšo povezanost z organizacijo. Potrebno je prepoznati razloge za nižji občutek pripadnosti in jih uspešno nasloviti, saj lahko zanemarjanje tega problema utrjuje hierarhijo znotraj organizacije, ki ne priznava vseh oblik prispevkov kot enakovrednih.
- Kljub uvedbi smernic za spolno občutljivo rabo jezika v letu 2023 ostaja pomemben izziv njihova dosledna implementacija v vsakodnevno pisno in govorno komunikacijo, uradne dokumente, notranje akte ter javne objave. Ugotavljamo, da se načela vključujočega jezika pogosto uporabljajo nesistematično ali zgolj posamično, kar zmanjšuje njihov dejanski vpliv na oblikovanje enakopravne in spoštljive organizacijske kulture. Potrebna so dodatna prizadevanja za ozaveščanje zaposlenih o pomenu jezika kot orodja vključevanja ter za zagotavljanje konsistentnosti v vseh komunikacijskih kanalih organizacije. Pri tem ne smemo pozabiti na zaposlene, katerih slovenščina ni materni jezik, zato je nujno zagotoviti, da je komunikacija dostopna, razumljiva in vključujoča za vse, ne glede na jezikovno ozadje, s čimer krepimo pravično in raznoliko delovno okolje.
- Sistem spremljanja in poročanja o enakosti ne vključuje dovolj sistematičnega interseksionalnega pristopa. Čeprav so analize po spolu prisotne, so pogosto omejene in ne zajemajo drugih ključnih osebnih okoliščin, kot so migracijske izkušnje, invalidnosti, jezikovne razlike ter druge dimenzije raznolikosti. Ta pomanjkljivost otežuje celovito razumevanje potreb in izzivov zaposlenih ter omejuje sposobnost organizacije, da oblikuje učinkovite ukrepe za resnično vključujoče delovno okolje, ki upošteva vse vidike identitete posameznice oz. posameznika.
- Na podlagi pregleda obstoječih politik in praks organizacije je bilo ugotovljeno, da na IJS trenutno ni vzpostavljenega sistema za postopno vključevanje zaposlenih po daljši odsotnosti. Poleg tega so kot pomanjkljivo urejene prepoznane tudi spodbude in pozornosti ob pomembnih življenjskih mejnikih zaposlenih, kot so rojstvo otroka, poroka ali upokojitev.
- Čeprav razpoložljivi kvantitativni in kvalitativni podatki tega ne potrjujejo neposredno, so se skozi posamezna pričevanja in pogovore z zaposlenimi pokazala nekatera pomembna opažanja, ki jih na tej točki izpostavljamo kot priporočila za nadaljnjo razpravo, vendar niso vključena med ciljne ukrepe tega načrta. Opažanja kažejo na izzive pri spoštovanju pravil ravnanja z osebnimi podatki in občutljivimi informacijami, kar narekuje potrebo po vzpostavitvi doslednega, sistematičnega in skladnega okvira za upravljanje teh podatkov. Tak pristop je ključen za ohranjanje zaupanja zaposlenih, preprečevanje morebitnih kršitev varstva podatkov, zaščito integritete ter zagotavljanje skladnosti z veljavno zakonodajo, hkrati pa omogoča transparentno in odgovorno obravnavo vseh informacij, s katerimi zaposleni pridejo v stik v okviru svojega dela.

5.2 Povečanje zastopanosti pod zastopanih družbenih skupin na vodilnih položajih in v procesih odločanja

- Analiza obdobja 2022–2024 jasno kaže, da kljub že uvedenim spremembam notranjih aktov in formalnim zavezam k večji enakosti spolov ter vključevanju raznolikosti, zastopanost žensk in drugih podzastopanih skupin na vodstvenih položajih na Institutu Jožef Stefan (IJS) ostaja neuravnotežena. V letu 2024 so bili vsi ključni vodstveni položaji, z nekaj redkimi izjemami, še vedno večinsko zasedeni s strani moških, medtem ko nobena ženska od ustanovitve IJS ni zasedala direktorskega položaja. To kaže na zakoreninjene strukturalne ovire, ki preprečujejo enakovredno zastopanost žensk v najvišjih vodstvenih vlogah.
- Rezultati raziskave iz leta 2024 dodatno nakazujejo, da ženske na IJS pogosteje zaznavajo izključenost iz neformalnih mrež vpliva, ki so pogosto ključne za dostop do vodstvenih priložnosti in procesov odločanja. Ta pojav kaže na potrebo po sistematičnem preseganju kulturnih in mrežnih omejitev, ki ohranjajo »status quo« in zavirajo raznolikost na položajih odločanja.
- Pomembno je izpostaviti, da IJS še nima vzpostavljenega celostnega sistema za razvoj vodstvenih kompetenc, posebej prilagojenega potrebam podzastopanih skupin, kot so ženske, tujci in tujke ter zaposleni na začetku kariere. To nakazuje, da kot institucija še ne prevzemamo dovolj aktivne in sistematične vloge pri prepoznavanju ter odpravljanju ovir, s katerimi se ti zaposleni srečujejo na poti do vodstvenih položajev. Kljub temu pa velja poudariti, da že obstajajo posamezni pozitivni koraki v tej smeri — med njimi je denimo vodstvena akademija, ki predstavlja pomemben okvir za krepitev vodstvenih kompetenc. Ta pobuda je dober temelj, ki bi ga bilo smiselno v prihodnje nadgraditi z bolj ciljno usmerjenimi programi in mehanizmi podpore za omenjene skupine zaposlenih.
- Ključni element takšnega sistema mora biti strukturiran mentorski program, ki je namensko oblikovan za podporo prav tem skupinam. Mentorski programi morajo biti institucionalno usmerjeni in organizirani, saj le tako lahko zagotovimo, da imajo ženske, tujci in mladi zaposleni dostop do kakovostnega mentorstva, ki presega zgolj prenos znanja — vključuje tudi podporo pri mreženju, dostopu do neformalnih vplivnih omrežij in razumevanju organizacijske kulture. Brez tega ostajajo priložnosti prepuščene naključjem ali omejene na neformalne mreže, kar ohranja neenakosti in zavira razvoj raznolikega in vključujočega vodstva, ki bi najbolje izkoristilo vse potencialne zaposlenih.

5.3 Enakost možnosti pri zaposlovanju in napredovanju

Trenutno ni vzpostavljenega jasno strukturiranega in celostnega sistema za integracijo novozaposlenih v delovno okolje in organizacijsko kulturo, kar lahko vpliva na pomanjkljivo poznavanje ključnih informacij o delovnem okolju, organizacijskih praksah, kariernih možnostih in podpornih mehanizmi. Smiselna je uvedba politike celostne integracije, ki vključuje strukturiran onboarding proces z jasnimi informacijami o kariernem razvoju, postopkih napredovanja, uporabi ključnih informacijskih sistemov ter dostopnih podporah, kot so mentorstvo, svetovanja, mehanizem zaupnih oseb in izobraževanja. Prav tako je pomembno vzpostaviti podporni mehanizem, ki omogoča lažji prehod in vključitev novozaposlenih v delovno okolje, s posebnim poudarkom na tujkah in tujcih. Podporni sistem lahko igra pomembno vlogo pri začetnem premagovanju morebitnih jezikovnih, kulturnih in organizacijskih ovir, kar je ključno za njihovo hitrejšo integracijo, občutek pripadnosti in uspešno vključevanje v tim ter širšo organizacijsko kulturo.

Analiza stanja je pokazala, da je tudi na področju zaposlovanja na IJS potrebno uvesti določene izboljšave. Zlasti izrazito je, da so na ravni sestave kadra opazna odstopanja glede na spolno zastopanost na posameznih raziskovalnih področjih (EIT, FRT), kjer je delež žensk nizek, medtem ko so v podpornih službah večinoma zaposlene ženske. Ti vzorci so lahko posledica nezavednih pristranskosti pri zaposlovanju, a v veliki meri tudi širšega stanja na trgu dela in v družbi, kjer je na STEM področjih prisotno pomanjkanje žensk. Na tem področju nas pri doseganju spolne uravnoteženosti res omejujejo objektivne okoliščine, a so ravno zato interni institucionalni mehanizmi ključni. Hkrati pa je za trajnejši premik nujno vzpostaviti sistematično sodelovanje z zakonodajalkami in zakonodajalci, univerzami ter nevladnimi organizacijami, saj le usklajeno delovanje različnih akterjev omogoča odpravo strukturnih neenakosti in dolgoročno spremembo kulture v znanosti.

Prav tako visoko je število žensk in moških s prekranimi delovnimi pogodbami (599 zaposlenih na ravni IJS v 2024), ki lahko negativno vpliva na dolgoročno stabilnost, pripadnost, zavzetost zaposlenih in jih tudi znotraj organizacijske strukture dela bolj ranljive. Potrebno je postopno omejiti zaposlovanje za določen čas, kjer je to mogoče ter centralizirati kadrovske postopke, da se zagotovi večja preglednost, poenotenost in odpravi pristranskosti. Ciljno oglaševanje na podzastopane skupine je ključni ukrep za izboljšanje raznolikosti.

Na podlagi pregleda internih praks je bilo ugotovljeno, da organizacija nima vzpostavljenega celovitega pregleda nad izobraževanji, ki jih zaposleni obiskujejo, hkrati pa izobraževanja in razvojne aktivnosti niso sistemsko usklajene s strateškimi cilji organizacije.

5.4 Vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine

Kljub izvedbi delavnic in izobraževalnih aktivnosti na temo vključevanja dimenzije spola v raziskovalne projekte, večina raziskovalk in raziskovalcev na IJS še vedno redko ali nikoli ne vključuje te dimenzije v svoje raziskave. Pogosto navajajo, da »to ni ustrezno« glede na naravo njihove raziskave, kar lahko kaže na pomanjkanje razumevanja širšega pomena spolne perspektive, ne prepoznavanje priložnosti za njeno vključitev ter nezadostno znanje o tem, kako jo učinkovito implementirati v različnih disciplinah. Ta problem je povezan z nizko udeležbo zaposlenih na predavanjih in delavnicah, organiziranih na to temo, kar kaže na neučinkovitost obstoječih strategij obveščanja ter poudarja potrebo po ciljno usmerjenih osebnih vabilih in proaktivni prisotnosti na posameznih raziskovalnih enotah.

6 **Ukrepi za preprečevanje nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu**

- Čeprav večina zaposlenih na IJS poroča, da se na delovnem mestu počuti varno, rezultati raziskave o organizacijski kulturi in počutju zaposlenih iz leta 2024 kažejo, da je 14 % vprašanih v zadnjih treh letih doživelo vsaj eno obliko nedopustnega vedenja na delovnem mestu. Med pogosteje navedenimi oblikami nedopustnega vedenja so bili navedeni neprimerni komentarji o videzu ali oblačilih in spretnostih ali sposobnostih. Raziskava sicer ne omogoča identifikacije oseb povzročiteljic teh dejanj, zato ostaja nejasno, ali so jih izvajali moški ali ženske, podatki pa nakazujejo, da so žrtve teh vedenj pogosteje ženske. Poleg zapsanega zaposleni poročajo, da ne zaupajo obstoječim postopkom prijave oziroma z njimi v zadostni meri niso seznanjeni. Ti podatki kažejo na pomanjkljivo komunikacijo in nejasen sistem notranje obravnave nasilja na podlagi spola, spolnega nadlegovanja, nadlegovanja in trpinčenja.
- Na podlagi strokovne literature iz tega področja vemo, da osebe kot najpogostejše razloge za ne prijavljanje izkušenj s spolnim nasiljem, nadlegovanjem ali trpinčenjem izpostavljajo stigmatizacijo, strah pred posledicami, odsotnost podpore s strani okolja in neaktivnost opazovalk in opazovalcev. To še posebej velja za osebe, ki pripadajo ranljivim skupinam, ki pogosto nimajo vzpostavljenih varnostnih mrež znotraj organizacije. Te osebe se lahko pogosteje odločajo za molk in ne prijavijo vedenj, ki jih doživljajo kot ponižujoča, neprimerna ali celo nasilna.
- Pomanjkanje proaktivnega pristopa na tem področju lahko pomembno ogrozi psihološko varnost na delovnem mestu, spodkopava zaupanje v institucijo ter ustvarja okolje, kjer je nasilje tiho tolerirano. V institucionalnem smislu pa lahko to pomeni večjo fluktuacijo, izgubo motivacije, zmanjšanje pripadnosti in tveganje za slabši ugled v širšem raziskovalnem prostoru.
- IJS je sicer v preteklih letih naredil pomemben korak z objavo Pravilnika, ki je dostopen v slovenščini in angleščini, z imenovanjem in usposabljanjem oseb in uvedbo raziskave za merjenje razširjenosti tega pojava na delovnem mestu. Gre za ukrepe, ki jih je potrebno vzdržati. Vendar je analiza pokazala, da je poznavanje teh ukrepov nizko, njihova prepoznavnost med zaposlenimi pa še ne zadostuje za učinkovit sistem preventive in odzivanja. Prav tako še ne obstaja sistem za anonimno poročanje in ni zagotovljena redna evalvacija stanja.
- Na tej osnovi obstaja jasna potreba po nadgradnji obstoječih ukrepov, povečanju vidnosti obstoječih mehanizmov, vzpostavitvi varnih poti poročanja ter gradnji kulture ničelne tolerance do vsakršnega nasilja, nadlegovanja in trpinčenja.

7 Opis ukrepov Načrta za raznolikost in vključenost

Na podlagi poglobljenih analiz obstoječega stanja na IJS ter ob upoštevanju izraženih potreb smo oblikovali nabor ključnih ukrepov za sistematično uresničevanje načel raznolike in vključujoče organizacijske kulture v prihajajočem obdobju.

Ukrepi v okviru Načrta za raznolikost in vključenost so smiselno razvrščeni v pet vsebinskih sklopov, ki predstavljajo ključna področja za spodbujanje raznolikosti, vključevanja in enakosti v organizaciji. Ta področja so:

1. Organizacijska kultura ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja,
2. Povečanje zastopanosti podzastopanih skupin na vodilnih položajih in v procesih odločanja,
3. Enakost možnosti pri zaposlovanju in napredovanju,
4. Vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine,
5. Ukrepi za preprečevanje nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

7.1 Organizacijska kultura ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

Eden od osrednjih ciljev organizacije ostaja krepitev ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, saj to predstavlja ključen dejavnik za dolgoročno zadovoljstvo, učinkovitost in enake možnosti vseh zaposlenih. Posebej pomembno je spodbujati bolj enakomerne prakse razporejanja skrbstvenih obveznosti ter aktivnejše vključevanje moških v koriščenje starševskih pravic. Prizadevali si bomo za razvoj podpornih politik za starše in druge zaposlene, ki prevzemajo pomembne skrbstvene vloge, ter vzpostavili pogoje, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. S tem želimo ustvariti delovno okolje, ki spodbuja razumevanje, prilagodljivost in medsebojno podporo.

Pomemben del prizadevanj bo namenjen tudi pridobitvi certifikata »*Družini prijazno podjetje*«, ki predstavlja formalno priznanje prizadevanj za ustvarjanje vključujočega, spodbudnega in skrbnega delovnega okolja. Znotraj teh prizadevanj bomo nadalje spodbujali koriščenje starševskega dopusta s strani moških, vzpostavili ustrezne pogoje, ki bodo zaposlenim v izrednih okoliščinah omogočili, da lahko po potrebi pripeljejo otroke s seboj na delo, ter razvili programe za otroke zaposlenih v času šolskih počitnic. Takšni ukrepi ne krepijo le delovne zavzetosti, temveč prispevajo tudi k večji organizacijski pripadnosti in pozitivni delovni klimi.

Na sistemski ravni bomo posodobili in razširili spremljanje kadrovskih podatkov z vidika različnih dimenzij raznolikosti – spola, starosti, oblike zaposlitve, jezika in drugih osebnih okoliščin. S tem bomo omogočili celovitejše analize in redno poročanje o enakosti, vključenosti in raznolikosti, kar bo temelj za bolj premišljeno načrtovanje prihodnjih politik. Dodatno bomo vpeljali redno, bionalno merjenje zadovoljstva zaposlenih, osredotočeno tudi na zaznavanje enakih možnosti in prepoznavanje morebitnih sistemskih ovir.

Za zagotovitev trajnostne in pregledne kadrovske politike bomo posodobili tudi interne akte ter vzpostavili enotno politiko dela na daljavo, ki bo formalizirana z internim pravilnikom. Sprejeli bomo smernice za uporabo spolno občutljivega jezika v angleščini, vse obrazce in akte prevedli v oba jezika ter zagotovili, da so vsi dokumenti skladni s načeli vključujoče komunikacije. Obenem bomo oblikovali jasna pravila glede koriščenja presežnih ur, da bo upravljanje z delovnim časom pregledno in pravično.

Zavedamo se, da je za dobrobit zaposlenih ključno tudi ustrezno odzivanje v zahtevnih življenjskih obdobjih. Zato bomo vzpostavili sistem za postopno vključevanje zaposlenih po daljših odsotnostih, kot so starševski, materinski, očetovski dopust, bolniška ali nega družinskih članov. Preučili bomo možnosti za razvoj mehanizma za postopno upokojevanje in sistem spodbud ob pomembnih življenjskih mejnikih, kot so rojstvo otroka, poroka ali upokojitvev. Poleg tega bomo izvedli analizo dostopnosti delovnih prostorov za osebe z invalidnostjo, da odpravimo morebitne prostorske ovire in zagotovimo enakopravno vključevanje vseh.

Pomemben steber naših aktivnosti bo tudi izobraževanje in razvoj kompetenc s področij vključevanja, raznolikosti in enakosti. Organizirali bomo izobraževanja o nezavednih pristranskostih, neenakostih med spoloma in drugih vidikih raznolikosti ter o ravnotežju med delom in zasebnim življenjem. S pristopom k *Listini*

raznolikosti bomo uradno potrdili svojo zavezanost vrednotam enakosti in spoštovanja, z nadaljnjimi aktivnostmi pa bomo ta načela redno promovirali tudi na spletni strani organizacije.

7.2 Povečanje zastopanosti pod zastopanih družbenih skupin na vodilnih položajih in v procesih odločanja

Na tem področju ostaja izziv nizka zastopanost žensk na vodilnih položajih ter pomanjkanje sistemske podpore pri razvoju vodstvenih kompetenc. Kljub napredku se ženske še vedno redkeje nahajajo na vodstvenih položajih, kar pogosto izhaja iz strukturnih in kulturnih omejitev, nezavednih pristranskosti ter pomanjkanja vzpodbud in vidnih zgledov. Ključni cilji v prihodnjem obdobju so zato spodbujanje žensk in drugih pod zastopanih skupin k prevzemanju odgovornih funkcij, povečanje njihove prisotnosti v odločevalskih telesih, krepitev njihove vidnosti v javnosti ter razvoj vodstvenih kompetenc vseh zaposlenih, zlasti v smeri vključujočega vodenja.

V ta namen bomo pregledali in po potrebi prilagodili interne akte, zlasti postopke za imenovanje kandidatki in kandidatov v različne organe odločanja. Poudarek bo na transparentnosti, vključevanju raznolikosti in zagotavljanju enakih možnosti za vse. Opravili bomo razmislek o omejitvi števila zaporednih mandatov v istih odborih, pri čemer predlagamo, da se o smiselnosti, obsegu in morebitnih izjemah takšnega ukrepa opravi odprta razprava ter da se na podlagi usklajenega in utemeljenega stališča sprejme odločitev o morebitni uvedbi ali zavrnitvi ukrepa.

Poseben mehanizem bo namenjen spodbujanju mednarodne odprtosti in vključevanju tujih raziskovalk in raziskovalcev, denimo z vzpostavitvijo posebnega odbora tujcev in tujk, ki bo prispeval k boljšemu medkulturnemu dialogu in večji integraciji raziskovalnega osebja.

Ker je vidnost pomemben dejavnik kariernega napredovanja, bomo namenili posebno pozornost promoviranju raziskovalk in njihovih dosežkov v medijih, na spletnih straneh in v interni komunikaciji. Spodbujali bomo nominacije žensk za institucionalne in nacionalne nagrade ter vzpostavili komunikacijski kanal, preko katerega bodo lahko raziskovalke delile svoje dosežke in prispevale k večji prepoznavnosti svojega dela. S tem bomo okrepili kulturo prepoznavanja prispevkov posameznic ter prispevali k razbijanju stereotipov o voditeljstvu in odličnosti v znanosti.

Poleg tega bomo vzpostavili strukturirane mentorske programe, namenjene kariernemu razvoju mladih raziskovalk, tujih raziskovalcev ter tistih, ki se na začetku poklicne poti soočajo z večjimi ovirami. Mentorski sistem bo zagotavljal strokovno podporo, mreženje in prenos izkušenj med generacijami ter spodbujal samozavest in kompetentnost za prevzem vodstvenih vlog.

Za trajnostno spremembo organizacijske kulture bomo uvedli kontinuirane programe usposabljanja za vodje raziskovalnih skupin, projektov in organizacijskih enot. Programi bodo usmerjeni v razvoj veščin vključujočega vodenja, prepoznavanja interseksionalnih ovir, upravljanja raznolikega delovnega okolja ter krepitev zavesti o nezavednih pristranskostih. Poseben poudarek bo na ustvarjanju delovnega okolja, ki spodbuja sodelovanje, spoštovanje razlik in omogoča, da vsak posameznik prispeva svoj potencial.

7.3 Enakost možnosti pri zaposlovanju in napredovanju

Področje zaposlovanja, napredovanja in razvoja zaposlenih zahteva celovit pristop, ki zagotavlja preglednost, pravičnost in podporo v vseh fazah zaposlitvenega cikla. Cilj je ustvariti vključujoče in spodbudno delovno okolje, kjer so različne oblike prispevkov in kariernih poti enakovredno prepoznane.

Poseben poudarek bo namenjen celostni integraciji novo zaposlenih. Vzpostavljen bo proces uvajanja novo zaposlenih, ki bo poleg spoznavanja delovnega okolja vključeval jasno komunikacijo o možnostih kariernega razvoja, napredovanja, uporabi informacijskih sistemov ter dostopnih podpornih mehanizmih, kot so mentorstvo, izobraževanja in svetovanje. Del tega procesa bo tudi t.i. »buddy« sistem, namenjen lažjemu vključevanju novo zaposlenih v kolektiv in hitrejši prilagoditvi na novo delovno okolje.

Za zagotovitev pravičnega in preglednega zaposlovanja bo organizacija postopno in kjer je možno omejevala

prekarne delovne pogodbe, s čimer se bo krepila dolgoročna stabilnost kadrov in večja pripadnost zaposlenih. Posebna pozornost bo namenjena ciljnemu oglaševanju delovnih mest na kanalih, ki dosegajo skupine kandidatov in kandidatov, ki so tradicionalno podzastopane. Z namenom povečanja kakovosti izbire in enotnosti pristopov se bodo vzdrževali centralizirano vodeni zaposlitveni razgovori s podporo Kadrovske službe, kar bo zagotovilo večjo objektivnost, preglednost in strokovnost v zaposlitvenih postopkih.

Na področju kariernega razvoja bo izveden pregled in prilagoditev kriterijev za zaposlitev in napredovanje, z upoštevanjem raznolikih življenjskih okoliščin ter izkušenj, pridobljenih zunaj akademskega okolja, na primer v industriji ali start-upih. Uveden bo sistem rednih razvojnih razgovorov, ki bo zaposlenim omogočal strukturirano spremljanje napredka, načrtovanje kariernih ciljev ter prepoznavanje potreb po dodatni podpori.

Pomemben del podpore zaposlenim bo tudi sistem internih in eksternih izobraževanj, namenjen razvoju kompetenc in doseganju osebnih ter organizacijskih ciljev. Z uvedbo kataloga izobraževanj se bo spodbujala kultura vseživljenjskega učenja, strokovne odličnosti in zavzetosti zaposlenih.

7.4 Vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine

Sistematično vključevanje dimenzije spola v raziskovalne vsebine ostaja ena ključnih prioriteta organizacije. Za učinkovito uresničevanje tega cilja bo vzpostavljena stalna kontaktna oseba, ki bo prijaviteljicam in prijaviteljem projektov nudila strokovno podporo pri vključevanju dimenzije spola v vsebino raziskav, metodologijo in prijavno dokumentacijo. Na ta način se bo zagotovilo, da je razsežnost spola dosledno in strokovno vključena že v začetne faze oblikovanja raziskovalnih projektov.

-

Hkrati bo IJS vlagal trud v dvig ozaveščenosti in razvoj kompetenc raziskovalk in raziskovalcev. V ta namen bodo organizirana usposabljanja, namenjena poglobljenemu razumevanju pomena vključevanja spola v raziskovalno delo ter pridobivanju znanj, ki omogočajo njegovo učinkovito implementacijo v praksi. Za povečanje udeležbe in aktivne angažiranosti zaposlenih se bo izvajala tudi ciljno usmerjena komunikacija, ki vključuje osebna vabila na delavnice ter proaktivno prisotnost na posameznih raziskovalnih enotah.

-

Pomemben poudarek bo namenjen tudi promociji raziskav, ki uspešno vključujejo dimenzijo spola, saj prepoznavanje in izpostavljanje takšnih primerov spodbuja širše razumevanje pomena enakosti spolov v znanstvenem delu in krepiti kulturo vključevanja na ravni celotne organizacije.

7.5 Ukrepi za preprečevanje nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Za zagotavljanje varnega, vključujočega in dostojanstvenega delovnega okolja bo organizacija celovito okrepila sistem preprečevanja in obravnave primerov nadlegovanja, nasilja na podlagi spola, spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Poseben poudarek bo namenjen razvoju in posodobitvi internih aktov, ki določajo jasne postopke, vloge in odgovornosti. V ta namen bo posodobljen Pravilnik o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja. V okviru prenove Pravilnika bo opravljen premislek glede vzpostavitve bo nabora zaposlenih za sodelovanje v komisiji za presojo prijav, ki bodo ustrezno usposobljeni za strokovno, občutljivo in zaupno obravnavo primerov.

-

Za zagotovitev celovite podpore v postopku prijave nedopustnega vedenja bo razširjen sistem zaupnih oseb, tako da bo bolje odražal raznolikost zaposlenih in bil dostopen tudi tujkam in tujcem ter tistim na vodstvenih položajih.

-

Pomemben element prizadevanj predstavlja tudi dvig ozaveščenosti in informiranosti zaposlenih. Organizirana bodo redna izobraževanja in usposabljanja o prepoznavanju in ravnanju v primerih nadlegovanja, nasilja in trpinčenja. Poleg tega bo organizacija okrepila vidnost zaupnih oseb in Pravilnika z jasno in redno komunikacijo, predstavitevami ter izboljšano dostopnostjo informacij, da bodo zaposleni bolje seznanjeni z obstoječimi mehanizmi pomoči in zaščite.

-

Za spremljanje učinkovitosti ukrepov bo vzpostavljen sistem anonimnega spremljanja prijav in letnega poročanja vodstvu, ki bo zagotavljal transparentnost obravnave prijav in omogočal sprotno zaznavanje morebitnih pomanjkljivosti. Poleg tega bo organizacija vsaki dve leti izvedla anonimno anketo o pojavnosti nadlegovanja, nasilja in trpinčenja na delovnem mestu ter o zaznavanju učinkovitosti sistema za obravnavo prijav. Rezultati bodo služili kot podlaga za nadaljnje izboljšave in krepitev kulture varnosti ter zaupanja v organizaciji.

8 Ukrepi

Za lažje razumevanje preglednic so ključni deli stolpcev pojasnjeni spodaj:

Stolpec	Opis
Obravnavana potreba	Kratek opis zaznane vrzeli ali izziva, povezanega z enakimi možnostmi, ki ga želimo nasloviti z ukrepom.
Ukrep	Opis konkretnega dejanja ali aktivnosti, s katero organizacija odgovarja na zaznano potrebo.
Strategija implementacije ukrepa	Jasno opredeljen cilj ukrepa in pričakovani rezultat, ki ga želimo z njegovo izvedbo doseči.
Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja	Osebnostne ali družbene značilnosti posameznice oz. posameznika, ki lahko vplivajo na položaj v delovnem okolju (npr. spol, starost, invalidnost, migracijska izkušnja ipd.). Ukrep je usmerjen k odpravljanju morebitnih neenakosti, povezanih s temi vidiki.
Začetni/končni datum	Časovni okvir izvajanja ukrepa – kdaj se ukrep začne in kdaj se predvidoma zaključi.
Odgovornost	Nosilka oz. nosilec ali enota v organizaciji, ki je zadolžena za načrtovanje, izvedbo in spremljanje ukrepa.
Ocena učinka	Način spremljanja in vrednotenja uspešnosti ukrepa – spremljanje učinkovitosti ukrepa.

Poseben poudarek v tabeli namenjamo stolpcu »Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja«. Zato spodaj podrobneje predstavljamo raznolike osebnostne in družbene okoliščine, ki jih posamezni ukrepi naslavlja:

- Spol: ukrep se nanaša na odpravljanje razlik in ovir, ki temeljijo na spolu.
- Starost: upošteva potrebe oseb različnih starostnih skupin.
- Invalidnost: naslavlja izzive za osebe s statusom invalidnosti.
- Versko prepričanje: zagotavlja upoštevanje različnih verskih praks.
- Skrbstvena odgovornost: zajema potrebe tistih, ki skrbijo za otroke, starejše ali druge odvisne osebe.
- Jezik: nanaša se na dostopnost informacij in komunikacije za osebe, katerih prvi jezik ni slovenščina.
- Migracijska izkušnja: naslavlja izzive prilagajanja in vključevanja oseb, ki prihajajo iz drugih držav ali kulturnih okolij.
- Zdravstveno stanje: upošteva dolgoročne zdravstvene težave, ki vplivajo na delo.
- Zakonski status: upošteva raznolikost življenjskih skupnosti (npr. samski, ločeni, v zunajzakonskih skupnostih).
- Zaposlitev: naslavlja različne pogodbe o zaposlitvi (npr. pogodbeno, določen ali nedoločen čas), vrste zaposlitve (raziskovalno delo/podporne službe), izvolitveni naziv, nivoje zaposlitve (vodstvo, zaposleni oz. zaposlene).
- Čas zaposlitve v organizaciji: zajema posebnosti oseb, ki so na začetku svoje poklicne poti na IJS.
- Izkušnja nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja: naslavlja izzive za osebe, ki so bile izpostavljene nadlegovanju, spolnemu nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu.

Tabela 1 Organizacijska kultura ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja							
Prepoznana potreba	Ukrep št.	Ukrep	Naloge	Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja	Začetni/končni datum	Izvedbena odgovornost	Ocena učinka
Razlike v koriščenju dela od doma. Nekateri zaposleni ne vedo, ali jim je sploh na voljo.	1	Standardizacija dela na daljavo	Vzpostaviti enotno in jasno politiko dela na daljavo ter jo formalizirati s sprejemom internega pravilnika.	Spol, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Zaposlitev	2027	Kadrovska služba (U2)	Kazalnik [41]
Nekateri interni pravilniki in obrazci za delo niso še prevedeni v spolno občutljiv jezik. Nekateri interni pravilniki in obrazci za delo niso še prevedeni v angleščino.	2	Jezikovna vključenost in dostopnost	Sprejem smernic za uporabo spolno občutljivega jezika v angleščini.	Spol, Jezik	2026	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	
			Prevesti obrazce za delo in interne akte v angleščino.	Jezik		Vodje odsekov, Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	
			Prevesti obrazce za delo in interne akte v spolno občutljiv jezik.	Spol		Vodje odsekov, Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	
Ohranitev sistema za oceno enakosti spolov. Odsotnost celostnega vpogleda v druge ključne vidike raznolikosti, kot so starost, invalidnost, etnična pripadnost, spolna usmerjenost, starševski status ali druge osebne okoliščine.	3	Zbirati, analizirati in poročati o kadrovskih podatkih glede na dimenzije raznolikosti	Razširitev sistema za spremljanje enakih možnosti.	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski status, Zaposlitev	2026	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za poslovno informatiko	Kazalniki [1 - 43]
			Bienalno spremljanje zadovoljstva zaposlenih in enakih možnosti.		Bienalno	Kadrovska služba, Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Kazalnik [41 - 43]
			Vzdrževati letno poročanje o enakosti, vključenosti in raznolikosti v organizaciji.		Letno	Direktorjeva pisarna, Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Kazalniki [1 - 43]
Odsotnost sistemskih podpornih mehanizmov za zaposlene z družinskimi in skrbstvenimi obveznostmi.	4	Prilagoditev organizacijske politike z namenom	Pridobitev certifikata "Družini prijazno podjetje".	Spol, Skrbstvena odgovornost	2026	Kadrovska služba (U2)	Implementacija institucionalnih sprememb, Kazalnik [37 - 38]

Neenakomerna porazdelitev skrbstvenih obveznosti med zaposlenimi na IJS.		vzpostavitev družini prijaznega delovnega okolja	Spodbujanje koriščenja starševskega dopusta s strani moških (npr. razumevanje razlogov nekoriščenja, informiranje, ozaveščanje, podpora vodij).		2028	Vodje odsekov, Direktorjeva pisarna (U1), Kadrovska služba (U2)	Kazalniki [1 - 5]
			Preučiti možnosti za razvoj podpornih programov ali oblik varstva za otroke zaposlenih v času šolskih počitnic.		2029	Kadrovska služba (U2), Direktorjeva pisarna (U1)	Kazalnik [6 - 8], [36], [17], [38]
Odsotnost sistema za pravočasno psihološko podporo zaposlenim v stiski. Neobstoj mehanizma za postopno vključevanje zaposlenih po daljši odsotnosti. Neurejenost spodbud in pozornosti ob pomembnih življenjskih mejnikih zaposlenih (npr. rojstvo otroka, poroka, upokožitev).	5	Celovita podpora zaposlenim v življenjskih prehodih in posebnih okoliščinah	Vzpostavitev sistema za postopno vključevanje zaposlenih po daljših odsotnostih.	Spol, Skrbstvena odgovornost, Zdravstveno stanje	2028	Kadrovska služba (U2), Vodje odsekov	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [1-8], [17], [38 - 39]
			Odprtost organizacije za omogočanje kratkotrajnega umika zaposlenih ob potrebi po molitvi, miru ali osebni refleksiji.	Versko prepričanje	2029	Vodje odsekov	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [38]
			Postavitev mehanizma za postopno upokojevanje in zagotovitev podpore ob upokojevanju.	Starost	2028	Kadrovska služba (U2), Vodje odsekov	Implementacija institucionalnih sprememb
			Preučiti možnosti za razvoj spodbud in oblik podpore za zaposlene ob pomembnih življenjskih mejnikih (npr. rojstvo otroka, upokožitev, ipd.).	Skrbstvena odgovornost, Starost, Zakonski status.	2027	Kadrovska služba (U2), Finančno računovodska služba	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik, [38]
			Izvedba analize dostopnosti delovnih prostorov za osebe z invalidnostjo in odprava prostorskih ovir.	Invalidnost	2030	Direktorjeva pisarna (U1)	

Ohranjanje in poglobljanje zavesti o enakosti spolov. Omejena prepoznavna drugih dimenzij neenakosti in raznolikosti. Nezavedne pristranskosti.	6	Krepitev ozaveščenosti in razvoj kompetenc s področij vključenosti, raznolikosti in enakosti.	Organizacija izobraževanj in usposabljanj na temo komuniciranja, nezavednih pristranskosti, neenakosti med spoloma in drugih kompleksnih neenakosti, work-life balance ipd.	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski status, Zaposlitev	Letno	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za komuniciranje in medijsko produkcijo	Kazalnik [26 - 28], [30]
			Pristopiti k podpisu Listine raznolikosti.	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski status, Zaposlitev	2026	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Implementacija institucionalnih sprememb
			Nadaljevanje spodbujanja različnosti, vključenosti in enakosti preko promocije na IJS spletni strani.	Spol	Letno	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za komuniciranje in medijsko produkcijo	

Tabela 2 Povečanje zastopanosti pod zastopanih družbenih skupin na vodilnih položajih in v procesih odločanja

Obravnavana potreba	Ukrep št.	Ukrep	Naloge	Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja	Začetni/končni datum	Izvedbena odgovornost	Ocena učinka
Nizka spolna uravnoteženost na vodstvenih položajih in v procesih odločanja. Nezadostna zastopanost interesov tujih raziskovalk in raziskovalcev.	1	Vzpostavitev mehanizmov za zastopanost in rotacijo	Razmislek o morebitni uvedbi omejitve števila zaporednih mandатов v istih odborih. Predlagamo, da se o smiselnosti, obsegu in morebitnih izjemah	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska	2030	Direktorjeva pisarna (U1), Znanstveni svet	Kazalnik [26 - 27] Implementacija institucionalnih sprememb

			takšnega ukrepa opravi odprta razprava ter da se na podlagi usklajenega in utemeljenega stališča sprejme odločitev o morebitni uvedbi ali zavrnitvi ukrepa.	izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski status, Zaposlitev			
			Vzpostavitev institucionalnega mehanizema za zastopanje tujk in tujcev (npr. odbor tujcev in tujk).	Jezik, Migracijska izkušnja	2027	Direktorjeva pisarna (U1), Znanstveni svet	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [38]
Slaba spolna uravnoteženost na vodilnih položajih in v organih odločanja. Možne razlike v obravnavi kandidatke in kandidatov v postopkih imenovanja v organe odločanja.	2	Spodbujanje enakih možnosti in transparentnosti v imenovanju članov in članic odločevalskih teles IJS	Pregledati in po potrebi prilagoditi postopke za imenovanje kandidatke in kandidatov v organe odločanja.	Spol, Starost	2027 -	Direktorjeva pisarna (U1)	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [26 - 27], [37 - 39]
Nizek delež raziskovalk, starejših od 40 let, ter na področjih FRT in EIT. Nizek delež žensk med nominirankami za nagrade. Nizka prepoznavnost raziskovalk in njihovih dosežkov.	3	Spodbujanje vidnosti žensk v znanstvenoraziskovalnem polju	Promovirati dosežke raziskovalk po medijih internega in zunanjega komuniciranja na IJS.	Spol	Letno	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za komuniciranje in medijsko produkcijo	
			Spodbujanje nominacij žensk za institucionalne in nacionalne nagrade.		Letno	Direktorjeva pisarna (U1), Znanstveni svet, Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Vodje odsekov	Kazalnik [28 - 29]
			Vzpostavitev komunikacijskega kanala za sporočanje		2026	Oseba odgovorna za stik z javnostjo	Implementacija institucionalnih sprememb

			raziskovalnih dosežkov in večjo vidnost raziskovalk.				
Spolna neuravnoteženost pri napredovanju v višje nazive. Prenizek delež žensk na upravnih in vodilnih položajih. Odsotnost ciljno usmerjenega razvoja kadrov. Nizek delež mladih vodij v podjetju.	4	Uvedba in organizacija mentorskih programov	Postavitev dizajna mentorskega programa, identifikacija mentorjev in mentorice, identifikacija mentorirank, koordinacija programa.	Spol, Starost, Jezik, Migracijska izkušnja	2026/27 -	Kadrovska služba (U2), Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [35 - 40]

Tabela 3 Enakost možnosti pri zaposlovanju in napredovanju

Obravnavana potreba	Ukrep št.	Ukrep	Naloge	Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja	Začetni/končni datum	Izvedbena odgovornost	Ocena učinka
Odsotnost mehanizmov za učinkovito integracijo novozaposlenih v delovno okolje in organizacijsko kulturo.	1	Vzpostavitev politike celostne integracije in podpore novozaposlenim	Vzpostavitev celovitega onboarding procesa za novozaposlene.	Čas zaposlitve v organizaciji, Migracijska izkušnja	2028	Kadrovska služba (U2)	Implementacija institucionalnih sprememb
			Vzpostavitev buddy sistema za novozaposlene.		2028	Kadrovska služba (U2)	Implementacija institucionalnih sprememb
Nizek delež žensk na področju FRT in EIT. Nizek delež moških v skupnih službah. Nepreglednost zaposlovanja. Nezavedne pristranskosti v zaposlovanju. Visok delež prekarnih delovnih pogodb.	2	Zagotoviti pravičnost in preglednost zaposlovanja	Pregled in kjer je možno postopna omejitev prekarnih delovnih pogodb.	Čas zaposlitve v organizaciji, Zaposlitvev	2029	Kadrovska služba (U2), Vodje odsekov	Implementacija institucionalnih sprememb
			Pri načrtovanju in objavi zaposlitvenih oglasov se strateško izbirajo kanali, oblika sporočila in vsebine za nagovarjanje različnih skupin kandidatov in kandidatov, pri čemer se dodatna pozornost namenja tradicionalno podzastopanim skupinam.		2028	Kadrovska služba (U2)	

			Ohranjanje in razširitev centraliziranega procesa zaposlovanja s podporo Kadrovske službe.	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski status	2026 -	Kadrovska služba (U2)	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [35]
Nizek delež žensk pri vseh znanstvenih nazivih, zlasti pri višjih. Nezadovoljstvo z možnostmi za osebni razvoj razvoj. Nizek občutek pripadnosti zaposlenih v skupnih službah.	3	Vzpostavitev vključujočega in pravičnega sistema za karierni razvoj zaposlenih	Pregled kriterijev za napredovanje z upoštevanjem raznolikih kariernih poti ter življenjskih okoliščin (zmanjšane aktivnosti zaradi skrbstvenih obveznosti, zdravstvenih razlogov ali dela zunaj akademskega okolja (npr. v industriji, start-upih ipd.).	Spol, Skrbstvena odgovornost, Zdravstveno stanje, Zaposlitev	2028	Kadrovska služba (U2)	Kazalnik [24 - 25], [35], [37], [40]
			Vzpostavitev sistema rednih razvojnih razgovorov.	Spol, Starost, Zaposlitev	2028	Kadrovska služba (U2), Vodje odsekov	Implementacija institucionalnih sprememb Kazalnik [24 - 25], [35 - 40]
Pomanjkanje pregleda nad izobraževanji, ki jih obiskujejo zaposleni. Uskladitev izobraževanj za razvoj veščin s cilji organizacije. Nizka udeležba na izobraževanjih s področja enakosti. Nezadovoljstvo z možnostmi za osebni razvoj razvoj..	4	Vzpostavitev sistema internih in eksternih izobraževanj, ki bodo neposredno podpirali razvoj zaposlenih ter jim pomagali dosegati organizacijske in osebne cilje.	Uvedba kataloga izobraževanj za zaposlene.	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski	2030	Kadrovska služba (U2)	Implementacija institucionalnih sprememb

				status, Zaposlitev			
	5	Krepitev kompetenc in veščin za učinkovito in vključujoče vodenje na IJS	Vzpostavitev programa usposabljanja in razvoja kompetenc za vodje projektov, raziskovalnih skupin ter vodje organizacijskih enot na IJS (Vodstvena akademija ipd.)	Spol, Starost, Invalidnost, Versko prepričanje, Skrbstvena odgovornost, Jezik, Migracijska izkušnja, Zdravstveno stanje, Zakonski status, Zaposlitev	2026 -	Kadrovska služba (U2)	Kazalnik [18 - 25], [32-34],

Tabela 4 Vključevanje vidika spola v raziskovalne vsebine

Obravnavana potreba	Ukrep št.	Ukrep	Naloge	Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja	Začetni/končni datum	Izvedbena odgovornost	Ocena učinka
Nizka integracija dimenzije spola v raziskovalnih vsebinah. Omejeno zavedanje o pomenu vključevanja dimenzije spola v raziskovalne vsebine.	1	Aktivno spodbujanje vključevanja dimenzije spola v raziskovalne vsebine	Vzpostavi se stalna kontaktna oseba za strokovno podporo prijaviteljicam in prijaviteljem pri vključevanju dimenzije spola v raziskave.	Spol	2029	Direktorjeva pisarna (U1), Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Implementacija institucionalnih sprememb, Kazalniki [31]
	2	Dvig ozaveščenosti in	Organizacija usposabljanj na temo razumevanja in		Letno	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko	Kazalniki [32]

		razvoj kompetenc za učinkovito vključevanje dimenzije spola v raziskovalne vsebine	vključitve dimenzije spola v raziskovalno delo.			in mirno reševanje sporov, Mednarodna pisarna	
			Spodbujanje udeležbe na usposabljanjih z osebnimi vabili in aktivnim pristopom na enotah.			Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Mednarodna pisarna	
			Promoviranje raziskav z vključeno dimenzijo spola in vzpostavitev "Registra pridobljenih spoznanj".			2029	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za komuniciranje in medijsko produkcijo, Mednarodna pisarna

Tabela 5 Ukrepi za preprečevanje nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu							
Obravnavana potreba	Ukrep št.	Ukrep	Naloge	Vidiki raznolikosti, ki jih ukrep naslavlja	Začetni/končni datum	Izvedbena odgovornost	Ocena učinka
	1	Razvoj in sprejetje internih aktov	Posodobitev Pravilnika o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu.	Izkušnja spolnega nadlegovanja in trpinčenja	2027	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za varstvo in zdravje pri delu	
Vzdrževati nivo usposobljenosti zaupnih oseb za delo. Nezaupanje v obstoječe postopke prijave.	2	Zagotovitev celovite podpore v postopku prijave nedopustnega vedenja na delovnem mestu	Razširitev sistema zaupnih oseb tudi na tujke in tujce, starejše in vodstvene zaposlene za večjo dostopnost in zaupanje.	Jezik, Starost, Zaposlitev, Izkušnja z nadlegovanjem, nasiljem na podlagi spola in spolnim	2027	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Direktorjeva pisarna (U1)	Kazalnik [30], [43]

				nadlegovanjem ter trpinečnjem.			
			Usposabljanje zaupnih oseb za učinkovito in strokovno opravljanje vloge.	Izkušnja spolnega nadlegovanja in trpinčenja	Letno	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Kazalnik [30], [32], [43]
Slabo poznavanje postopkov prijave. Nezaupanje v obstoječe postopke prijave.	3	Dvig ozaveščenosti in informiranosti	Organizacija izobraževanj na temo medosebnega komuniciranja na delovnem mestu ter nasilja na podlagi spola na delovnem mestu.	Izkušnja z nadlegovanjem, nasiljem na podlagi spola in spolnim nadlegovanjem ter trpinečnjem.	Letno	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za varstvo in zdravje pri delu, Služba za komuniciranje in medijsko produkcijo	Kazalnik [32]
			Povečanje vidnosti zaupnih oseb in Pravilnika z jasno komunikacijo, predstavitvami in dostopnimi informacijami za boljše razumevanje in uporabo.	Izkušnja z nadlegovanjem, nasiljem na podlagi spola in spolnim nadlegovanjem ter trpinečnjem.	2027	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov, Služba za varstvo in zdravje pri delu	Kazalnik [30], [43]
Ni vzpostavljenega sistema za anonimno poročanje o delu zaupnih oseb in uradnih postopkih. Ohranitev spremljanja podatkov o nasilju na podlagi spola in spolnem nadlegovanju.	4	Monitoring in spremljanje	Vzdrževanje bienalne anonimne ankete o pojavnosti nasilja na podlagi spola na delovnem mestu ter zaznavanju učinkovitosti sistema za obravnavo prijav.	Izkušnja z nadlegovanjem, nasiljem na podlagi spola in spolnim nadlegovanjem ter trpinečnjem.	Bienalno	Kadrovska služba, Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	Kazalnik [42 - 43]
			Vzpostavitev sistema za anonimno spremljanje prijav in letno poročanje vodstvu.		2026 -	Oseba odgovorna za enake možnosti, etiko in mirno reševanje sporov	

9 Spremljanje, poročanje in ocena Načrta za raznolikost in vključenost

IJS se zavezuje k letnemu spremljanju in poročanju o statusu izvajanja Načrta za raznolikost in vključenost, ki predstavlja ključen strateški dokument za uresničevanje načel vključevanja, raznolikosti in enakosti v organizaciji. Za zagotavljanje učinkovitega spremljanja napredka in doseganja zastavljenih ciljev bomo uporabili nabor izbranih kazalnikov, ki so usklajeni z naravo predvidenih ukrepov ter specifičnimi cilji Načrta za raznolikost in vključenost.

Kazalniki bodo omogočali ocenjevanje tako strukturnih sprememb kot tudi kakovosti izvedbe ukrepov ter zaznav zaposlenih glede stanja vključenosti, raznolikosti in enakosti v delovnem okolju. Spremljanje bo temeljilo na podatkih, razčlenjenih po spolu in – kjer je to smiselno – tudi po drugih osebnih okoliščinah.

Spremljanje izvajanja Načrta za raznolikost in vključenost poteka na treh ravneh kazalnikov:

Strukturni kazalniki vključujejo objektivne, kvantitativne podatke, pridobljene iz internih evidenc, administrativnih virov in obstoječih analiz. Nanašajo se na dejanska strukturna razmerja v organizaciji, kot so: spolna struktura zaposlenih, zastopanost po spolu v vodstvu, oblike zaposlitev, razlike v plačah, napredovanja ipd.

Procesni kazalniki merijo obseg in kakovost izvajanja konkretnih ukrepov ter uvedenih mehanizmov za spodbujanje vključenosti, raznolikosti in enakosti. Vključujejo podatke o sprejetih politikah, izvedenih postopkih, notranjih izobraževanjih, mehanizmih za prijavo diskriminacije in drugih aktivnostih, ki odražajo dejansko implementacijo Načrta za raznolikost in vključenost.

Perceptivni kazalniki temeljijo na zaznavah in izkušnjah zaposlenih, ki jih organizacija pridobiva prek strukturiranih anketnih vprašalnikov, izvedenih na dvoletni ravni. Ti kazalniki omogočajo poglobljen vpogled v organizacijsko kulturo, občutek pripadnosti, zaznana pravičnost, zadovoljstvo zaposlenih in druge vidike doživljanja delovnega okolja. Predstavljajo ključno dopolnilo strukturnim in procesnim kazalnikom, saj osvetljujejo dimenzije, ki jih objektivni podatki sami ne zajamejo.

Kombinacija vseh treh vrst kazalnikov – strukturnih, procesnih in perceptivnih – omogoča celovit vpogled v stanje vključenosti, raznolikosti in enakosti na IJS. Takšen pristop omogoča ne le sprotno spremljanje napredka, temveč tudi utemeljeno načrtovanje nadaljnjih ukrepov.

Za zbiranje, urejanje in analizo podatkov so odgovorni predvsem Kadrovska služba (U2), Oseba odgovorna za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov, ter Služba za poslovno informatiko (SPI). Vodje navedenih služb zagotavljajo ustrezne vhodne podatke v informacijski sistem NAVISION. Podatke perceptivnih kazalnikov bomo zbirali na dvoletni ravni s pomočjo kvalitativne raziskave, izvedene z metodo strukturiranih anketnih vprašalnikov. Za izvedbo tovrstnih raziskav sta odgovorni Kadrovska služba (U2) in Oseba odgovorna za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov. Zbrane podatke bo analizirala in interpretirala slednja.

Letno poročilo o izvajanju Načrta za raznolikost in vključenost bo pripravljeno vsako leto februarja za preteklo leto ter vključeno v letno poročilo organizacije. Poročilo pripravi Oseba odgovorna za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov; v obravnavo ga prejme Odbor za raznolikost in vključenost, ki lahko na njegovi podlagi predlaga nadaljnje aktivnosti ali posodobitve ukrepov.

Odločitve o posodobitvah Načrta za raznolikost in vključenost sprejema Upravni odbor IJS. Skupno usklajevanje, spremljanje izvajanja ter vrednotenje strategije Načrta za raznolikost in vključenost so v pristojnosti Osebe odgovorne za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov, Odbora za raznolikost in vključenost ter Kadrovske službe (U2), ki tudi skrbijo za pripravo in obravnavo letnega poročila.

10 Seznam kazalnikov za spremljanje ukrepov iz Načrta za raznolikost in vključenost

Podatki, ki jih bomo zbirali s pomočjo seznama kazalnikov v nadaljevanju, bodo smiselno razčlenjeni glede na:

- Spol
- Starost
- Vrsta zaposlitve
- Vrsta pogodbe o zaposlitvi
- Izobrazba
- Migracijska izkušnja
- Invalidnost
- Skrbstvene odgovornosti
- Izvolitveni naziv

Vsak kazalnik ne bo razčlenjen po vseh dimenzijah, vendar bodo razčlenitve in povezave izvedene premišljeno, glede na naravo posameznega kazalnika in analitično relevantnost. Na primer izobrazba ne bo nujno spremljana pri vseh kazalnikih, temveč tam, kjer je to smiselno in kjer lahko ponudi uporabne vpoglede za izboljšanje enakih možnosti.

10.1 Strukturni kazalniki

- [1] Delež zaposlenih na materinskem in očetovskem dopustu.
- [2] Delež zaposlenih na starševskem dopustu.
- [3] Delež zaposlenih, ki delajo po krajšem delovnem času zaradi otroškega varstva.
- [4] Število delovnih dni, porabljenih za nego na letni ravni.
- [5] Delež zaposlenih s skrbstvenimi obveznostmi (otroci, starejši, druge odvisne članice in člani).
- [6] Delež zaposlenih, ki v izhodnih intervjujih navajajo razloge za odhod, vezane na enakost, vključenost in raznolikost.
- [7] Delež vseh zaposlenih v organizaciji.
- [8] Delež zaposlenih, ki so v koledarskem letu zapustile in zapustili organizacijo.
- [9] Delež zaposlenih po raziskovalnih nazivih.
- [10] Delež novo zaposlenih doktorandk in doktorandov.
- [11] Delež vseh zaposlenih doktorandk in doktorandov.
- [12] Delež novih doktorandk in doktorandov v koledarskem letu na področjih Elektronike in informacijske tehnologije, Fizike in jedrske tehnike ter Kemije, biokemije, materialov in okolja.
- [13] Delež zaposlenih na področjih Elektronike in informacijske tehnologije, Fizike in jedrske tehnike, Kemije, biokemije, materialov in okolja.
- [14] Delež zaposlenih, ki delajo po pogodbi za določen čas.
- [15] Število let med prvo zaposlitvijo in zaposlitvijo za nedoločen čas.
- [16] Povprečne bruto mesečne plače zaposlenih, izplačane v določenem letu.
- [20] Glavne prijaviteljice in prijavitelji uspešnih nacionalnih projektov.
- [21] Glavne prijaviteljice in prijavitelji uspešnih mednarodnih projektov.
- [22] Prijaviteljice in prijavitelji nacionalnih projektov.
- [23] Prijaviteljice in prijavitelji mednarodnih projektov.
- [24] Delež zaposlenih, ki vodijo industrijske projekte.
- [25] Delež zaposlenih, ki vodijo ARIS programe.
- [26] Sestava vodstva organizacije (direktorica oz. direktor, pomočnica oz. pomočnik direktorice oz. direktorja, Znanstveni svet, Upravni odbor, vodje oddelkov in centrov, strokovne komisije direktorice oz. direktorja).
- [27] Število zaposlenih, nominiranih s strani organizacije v znanstvene komisije (ARRS, MIZŠ, SPIRIT ipd.).
- [28] Število zaposlenih, nominiranih za znanstvene nagrade (Zoisova, Puhova, Blinčeva, Zlati znak IJS, IJS nagrada za najboljšo inovacijo ipd.).
- [29] Število prejemnic in prejemnikov znanstvenih nagrad (Zoisova, Puhova, Blinčeva, Zlati znak IJS, IJS

nagrada za najboljšo inovacijo ipd.).

- [30] Število obravnavanih primerov nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

10.2 Procesni kazalniki

- [31] Število projektov, ki vključujejo dimenzijo spola, izvedenih v koledarskem letu.
- [32] Število seminarjev in izobraževanj s področij Načrta za raznolikost in vključenost, organiziranih v koledarskem letu.
- [33] Delež vodij, ki so se v zadnjem letu udeležile in udeležili vsaj enega usposabljanja na temo vodenja, vključujoč tematike pravičnosti, vključevanja, upravljanja konfliktov in preprečevanja nadlegovanja.
- [34] Ocena uporabnosti vodstvenih usposabljanj s strani udeleženk in udeležencev 6 mesecev po izvedbi.

10.3 Perceptivni kazalniki

- [35] Delež zaposlenih, ki meni, da so postopki zaposlovanja v organizaciji pregledni.
- [36] Delež zaposlenih, ki meni, da zlahka ohrani ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem.
- [37] Delež zaposlenih, ki meni, da organizacija zagotavlja uravnoteženost podzastopanih skupin na vodstvenih položajih in položajih odločanja.
- [38] Delež zaposlenih, ki se počutijo sprejete in spoštovane ne glede na osebne okoliščine (spol, starost, starševstvo, etnična pripadnost, invalidnost, spolna usmerjenost, jezik ipd.).
- [39] Delež zaposlenih, ki meni, da so viri moči znotraj organizacije pravično razdeljeni.
- [40] Delež zaposlenih, ki se počuti podprte pri njihovem kariernem razvoju s strani organizacije in vodij.
- [41] Delež zaposlenih, ki koristi možnosti dela od doma in fleksibilnega delovnega časa.
- [42] Delež zaposlenih, ki so v zadnjih 24 mesecih izkusile nadlegovanje, nasilje na podlagi spola in spolno nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu.
- [43] Delež zaposlenih, ki zaupajo v postopke prijave nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

11 Strategija obveščanja o Načrtu za raznolikost in vključenost

Strategija obveščanja predstavlja ključno podporo učinkovitemu izvajanju Načrta za raznolikost in vključenost. Njena osnovna naloga je zagotavljati, da so zaposlene in zaposleni na IJS ustrezno, pravočasno in dostopno obveščeni o ciljih, ukrepih, rezultatih in možnostih sodelovanja v aktivnostih, povezanih z uresničevanjem načel vključevanja, raznolikosti in enakih možnosti.

Splošni načrt obveščanja vključuje pristop, ki temelji na kombinaciji digitalnih, tiskanih in osebnih komunikacijskih kanalov, in sicer:

IJS spletna stran – vzpostavljena je tematska podstran »IJS za enakost spolov«, ki bo preimenovana v »IJS za raznolikost in vključenost«. Spletna stran služi kot osrednji vir informacij in vključuje:

- celoten Načrt enakih možnosti v slovenskem in angleškem jeziku;
- priporočila za spolno občutljivo rabo jezika na IJS;
- Pravilnik o preprečevanju nasilja, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu;
- rubriko *Izobraževanja*, z arhiviranimi posnetki seminarjev in usposabljanj, dostopnimi vsem zaposlenim;
- rubriko *Novice*, kjer se objavljajo aktualna obvestila in članki ob pomembnih mednarodnih in domačih dogodkih (npr. Mednarodni dan žensk, Mednarodni dan žensk v inženirstvu ipd.);
- zbirko relevantnih dokumentov, pravilnikov in internih aktov, povezanih z delom Načrta za raznolikost in vključenost.

Vsi dokumenti, ki nastajajo v okviru izvajanja Načrta za raznolikost in vključenost (npr. smernice, priporočila, delovna gradiva, evalvacije ipd.), bodo ažurno objavljeni na tej strani, s čimer bo zagotovljena transparentnost in trajna dostopnost informacij.

Delavnice in usposabljanja – Oseba odgovorna za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov in Kadrovska služba (U2) bosta redno organizirali izobraževalne dogodke na teme enakosti, vključevanja, nezavednih pristranskosti in preprečevanja diskriminacije. Usposabljanja bodo namenjena tako širšemu krogu zaposlenih kot tudi vodstvenemu kadru in so eden ključnih mehanizmov za ozaveščanje ter krepitev kompetenc za vključujoče delovno okolje.

Elektronska obvestila – prek internih e-sporočil bodo zaposlene in zaposleni obveščeni o prihajajočih izobraževanjih, pomembnih dokumentih in novostih, povezanih z enakimi možnostmi. Komunikacija bo zasnovana spodbudno z jasnim poudarkom na vključenosti, v slovenskem in angleškem jeziku.

Novice IJS – četrtletni interni časopis (tiskana in digitalna oblika) ostaja pomemben komunikacijski kanal za predstavitev aktualnih vsebin s področja vključenosti, raznolikosti in enakosti. Redno bodo vključeni članki, prispevki in intervjuju, ki bodo prispevali k večji vidnosti tega področja ter krepili institucionalno zavezo k enakim možnostim.

Dogodki IJS - e-novičnik namenjen ažurnemu in rednemu obveščanju zaposlenih o aktualnih dejavnostih, dogodkih ter izobraževanjih, ki bo uporabljen tudi kot orodje komuniciranja tem, povezanih z izvajanjem Načrta za raznolikost in vključenost.

Zunanja vključenost in prepoznavnost – Oseba odgovorna za področje enakih možnosti, etike in mirnega reševanja sporov ter članice in člani Odbora za raznolikost in vključenost bodo dejavno sodelovali na zunanjih dogodkih, konferencah in strokovnih srečanjih, s čimer se krepiti strokovna povezanost in prenaša znanje v organizacijsko okolje.

12 Viri

1. Institut »Jožef Stefan«. (2021). *Akcijski načrt vzpostavitve enakih možnosti glede na spol* [Sklep direktorja, 20. 5. 2021].
2. ATHENA konzorcij. (n.d.). *Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe* (Horizon 2020, grant agreement No 101006416).
3. Institut »Jožef Stefan«. (2022). *Načrt za enakost spolov* (20. 10. 2022).
4. Ustava Republike Slovenije (URS). (1991–2021). *Uradni list RS*, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 47/03, 68/04, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16, 92/21. Pridobljeno s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>
5. Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). (2016). *Uradni list RS*, št. 33/16, 21/18. Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>
6. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013). *Uradni list RS*, št. 21/13. Pridobljeno s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
7. Evropski parlament in Svet EU. (2006). *Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu*. UL L št. 204/23. Pridobljeno s <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>
8. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (2002). *Uradni list RS*, št. 59/02, 61/07, 33/16, 59/19. Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>
9. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 (ReNPemŽM30). (2023). *Uradni list RS*, št. 105/23. Pridobljeno s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=RESO132>
10. Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (ZZrID). (2022). *Uradni list RS*, št. 186/21, 40/23. Pridobljeno s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7733>
11. Splošni akt o postopkih (so)financiranja in ocenjevanja ter spremljanju izvajanja znanstvenoraziskovalne dejavnosti. (2022). *Uradni list RS*, št. 166/22. Pridobljeno s <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=DRUG5075>
12. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2016). *Slovenska strategija krepitve evropskega raziskovalnega prostora 2016–2020 (Slovenian ERA Roadmap)*. Pridobljeno s https://era.gv.at/object/document/2763/attach/SI_ERA_Roadmap.pdf
13. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. (2021). *Ljubljanska deklaracija o enakosti spolov v raziskavah in inovacijah*. Pridobljeno s https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation_endorsed_final.pdf
14. Evropska komisija. (n.d.). *Evropski raziskovalni prostor (ERA)*. Pridobljeno s https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en?prefLang=sl
15. Svet Evropske unije. (2021). *Priporočilo Sveta (EU) 2021/2122 z dne 26. novembra 2021 o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi*. UL L 431, 02. 12. 2021, str. 1. Pridobljeno s <http://data.europa.eu/eli/reco/2021/2122/oj>
16. Evropska komisija. (n.d.). *Program Obzorje Evropa*. Pridobljeno s https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en?prefLang=sl
17. Institut »Jožef Stefan«. (2024). *Statut Instituta "Jožef Stefan"*. Pridobljeno s <https://predpisi.ijs.si/statut-instituta-jozef-stefan/>
18. Institut »Jožef Stefan«. (2025). *Raziskava o enakih možnostih na Institutu "Jožef Stefan"*. Pridobljeno s https://www.ijs.si/ijsw/EnakostSpolov/Interno/Desno?action=AttachFile&do=get&target=Evalvacija_NES_Novica_za_zaposlene.pdf
19. Institut »Jožef Stefan«. (2025). *Pravilnik o pogojih in postopku za izvolitve v znanstvene nazive*. Pridobljeno s https://ijs.si/ijsw/Notranji%20akti?action=AttachFile&do=get&target=2009.07.02+Pravilnik+za+znanstvene+nazive_npb.pdf
20. Institut »Jožef Stefan«. (2023). *Priporočila za spolno občutljivo rabo jezika*. Pridobljeno s

- <https://www.ijs.si/ijsw/EnakostSpolov/Priporocila?action=AttachFile&do=get&target=Priporocila.pdf>
21. Institut »Jožef Stefan«. (2021). *Pravilnik o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu*. Pridobljeno s <https://ijs.si/ijsw/EnakostSpolov?action=AttachFile&do=get&target=Pravilnik1.pdf>
 22. Institut »Jožef Stefan«. (n.d.). *Obrazec za samooceno vključitve vidika spola v raziskovalnem projektu*. Pridobljeno s <https://www.ijs.si/ijsw/EnakostSpolov/Dokumenti?action=AttachFile&do=get&target=VidikSpola.pdf>