

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV NA KEMIJSKEM INŠTITUTU

Ljubljana, november 2021



»Znanost ni deška ali deklinška igra. Je igra vseh.« (ang. Science is not a boy's game, it's not a girls's game. It's everyone's game.)

*Nichelle Nichols, nekdanja
NASA ambasadorica*

»Doseganje enakosti spolov pomeni prekinitev statusa quo, ne pa pogajanje o njem.« (ang. «Achieving gender equality is about disrupting the status quo, not negotiating it.»)

*Phumzile Mlambo-Ngcuka,
nekdanja izvršna direktorica
ZN za ženske*



Vsebina

1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	6
Analiza obstoječega stanja	6
Cilji za prihodnost	10
Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	11
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	13
Analiza obstoječega stanja	14
Cilji za prihodnost	20
Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	21
3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	23
Analiza obstoječega stanja	23
Cilji za prihodnost	24
Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	25
4. Upoštevanje dimenzije spola pri raziskavah in poučevanju	27
Analiza obstoječega stanja	27
Cilji za prihodnost	27
Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	29
5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	31
Analiza obstoječega stanja	32
Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	33
Priloga:.....	35



Glavni namen tega načrta je dodatno spodbuditi enake možnosti in zastopanost spolov na vseh področjih delovanja inštituta. Verjamemo, in to kažejo tudi dobre prakse pri nas in v tujini, da enake možnosti in zastopanost izboljšajo delovno okolje, povečajo ustvarjalnost in storilnost. S tem bi navsezadnje odpravili tudi marsikatero težavo, ki je nastala zaradi velikih odstopanj od enakosti. Pomembno je tudi aktivno vključevanje intelektualnega potenciala celotnega prebivalstva.

Na področju enakih možnosti žensk in moških Slovenija pozna dobre prakse, saj so ženske po 2. svetovni vojni obsežno vstopale v javno življenje in soodločale o vseh družbenih vprašanjih. Urejeno je bilo tudi otroško varstvo in ustrezni porodniški dopusti, kar je osnova za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Področje je formalno urejeno z *Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*¹, ki je stopil v veljavo 20. 07. 2002. Ta določa temelje za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških, splošne in posebne ukrepe, nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja neformalno obravnavanje primerov domnevne neenakosti spolov in institut zagovornika/-ce načela enakih možnosti ter pravice in obveznosti udeleženih v takih primerih. ZEMŽM določa tudi mejo za neuravnoteženo zastopanost spolov – s 40 % zastopanostjo premalo zastopanega spola (ZEMŽM, 2. odstavek 7. člena). Posledice tega so vidne zlasti pri večji udeležbi žensk v politiki - najverjetneje zaradi obveznih ženskih kvot na volilnih listah, na drugih področjih javnega življenja pa določila večinoma niso bila udejanjena. Pomemben razlog za to je morda tudi dejstvo, da zakon ne določa načina izvrševanja določil in sankcij.

S povečanjem deleža žensk v terciarnem izobraževanju se pojavi več žensk z najvišjo stopnjo izobrazbe. Kljub temu pa so ženske povsod po svetu bistveno slabše kot moški zastopane na vodstvenih in odločevalskih položajih, zlasti v znanosti in visokem šolstvu, kar je še posebej izrazito na področju naravoslovja, matematike in tehnike. Raziskave opozarjajo na obstoj odkritih in prikritih oblik diskriminacije v znanosti po spolu, kar nedvomno vodi do izgubljanja intelektualnega potenciala žensk za znanost in s tem za družbo kot celoto.

*Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 (ReNPEMŽM15-20)*² poudarja pomen raziskav o enakosti spolov in vključitev vidika spola v relevantne analize in raziskave. Tudi *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije (ReRIS11-20)*³ med cilji navaja izboljšanje kariernih možnosti ter dosledno vključitev načela enakosti spolov.

Problematiko obravnava tudi Evropska komisija v zahtevi za *Načrt za enakost spolov (NES)*, kjer so cilji raziskovalnih in visokošolskih organizacij naslednji:

¹ <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

² <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Dokumenti/Enakost-spolov/Publikacije/196fffc9a7/NFMPublikacijaResolucijaSI.pdf>

³ <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103975>



- izvajanje ocene učinka / revizije postopkov in praks za ugotavljanje pristranskosti med spoloma;
- prepoznavanje in izvajanje inovativnih strategij za odpravo pristranskosti;
- določanje ciljev in spremljanje napredka z uporabo kazalnikov.

Enakost spolov in integracija načela enakosti spolov v raziskavah je ena izmed petih prednostnih nalog za krepitev Evropskega raziskovalnega prostora (*European Commission's Communication for a reinforced European research area, 2012*), katere namen je odprava izgube intelektualnega potenciala žensk in pospeševanje odličnosti raziskav z diverzifikacijo pogledov in pristopov v izvajanju in vsebini raziskav.

Evropska komisija glede te naloge poziva zlasti k:

- spolno uravnoteženi zastopanosti v organih odločanja, kot so znanstveni in upravni odbori, odbori za zaposlovanje in napredovanje ter ocenjevalni odbori, da se doseže ravnovesje med spoloma na vodstvenih položajih in položajih odločanja;
- usmerjanju izbornih postopkov za bolj uravnoteženo zastopanost spolov v najvišjih pedagoških oziroma znanstvenih nazivih;
- spremljanju izvajanja politik in ukrepov enakosti spolov z ustreznimi kazalniki na institucionalni, nacionalni in ravni EU;
- vzpostavitvi orodij za ozaveščanje o enakih možnostih spolov in za krepitev zmogljivosti za doseganje institucionalnih sprememb;
- prožnim in družinam prijaznim delovnim razmeram za ženske in moške;
- pregledu ocene uspešnosti raziskovalcev brez pristranskosti glede spola.

Kemijski inštitut (KI) se je v Strategiji KI 2019–2023 zavezal k prizadevanjem za uravnoteženo zaposlitveno sestavo glede na spol in za enake možnosti.

KI več kot desetletje sodeluje pri projektih, ki naslavlajo področje enakosti spolov. Začetki segajo v leto 2011, ko je KI kot eden od devetih partnerjev sodeloval pri projektu GENIS-LAB⁴. Želja GENIS-LAB-a je bila izvesti strukturne spremembe v skupini znanstvenih organizacij, z namenom premagati dejavnike, ki omejujejo participacijo žensk v raziskavah. GENIS-LAB projekt je potekal med januarjem 2011 in decembrom 2014.

V nadaljevanju, tj. med leti 2016 in 2020, je bil KI član projektnega konzorcija v projektu PLOTINA (*Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*, Obzorje 2020). Splošni cilj projekta PLOTINA je bil, da se raziskovalnim organizacijam z inovativnimi in trajnostnimi strategijami omogoči razvoj, izvajanje in ocenjevanje načrtov za enakost spolov, pri čemer so bili cilji doseženi s spodbujanjem sprememb kulture, ki se zaveda spola; s spodbujanjem poklicnega razvoja raziskovalk/-cev, z namenom preprečiti zapravljanje talentov, zlasti žensk; ter z zagotavljanjem diverzifikacije pogledov in metodologij pri raziskovanju in poučevanju, upoštevajočo dimenzijo spola.

⁴ <https://cordis.europa.eu/project/id/266636>



Preko sodelovanja v projektu PLOTINA je bila izdelana vrsta analiz in načrt ukrepov⁵, ki nudijo osnovo za pripravo NES KI po naslednjih vsebinskih tematikah:

1. enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
2. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih;
3. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture;
4. upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja;
5. preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Viri za izvajanje NES

Kemijski inštitut je za spremljanje izvajanja Načrta za enakost spolov vzpostavil devetčlanski Svet za enake možnosti v znanosti kot posvetovalno telo direktorja inštituta. V Svetu so predstavniki obeh spolov, tako raziskovalcev in raziskovalk, mladih raziskovalcev in raziskovalk, kot tudi predstavnikov in predstavnic skupnih služb. Svet se srečuje redno in predlaga dopolnjevalne ukrepe. Svet je imenovan za spremljanje izvajanja, ocenjevanje stanja, dajanja pobud, opozarjanje in sodelovanje pri posvetih in razpravah na področju enakih možnosti v znanosti.

Kemijski inštitut ima za spremljanje izvajanja načrtovanih ukrepov za doseganje zastavljenih ciljev glede Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem, opisanem v tem dokumentu, dva pooblaščenca za pomoč in informiranje. To sta moški in ženska, ki prihajata eden iz raziskovalnega sektorja, drugi iz splošnih služb.

V nadaljevanju, predvidoma v letu 2022, bomo dodatno zaposlili eno osebo, ki bo pokrivala celotno področje enakih možnosti, vključno s koordinacijo aktivnosti iz akcijskega načrta za enakost spolov.

Odgovorne osebe oziroma organi/službe za izvajanje specifičnih dejavnosti in ukrepov NES so navedeni v akcijskih načrtih (Preglednice 1.2, 2.9, 3.1, 4.1 in 5.1). Svoje izsledke redno predstavljajo naslovníkom, tudi vodstvu inštituta.

Za zbiranje podatkov in monitoring ter letno analizo bo skrbela kadrovska služba Kemijskega inštituta, ki bo organizirala tudi ozaveščevalna usposabljanja glede enakosti spolov in nezavednega dajanja prednosti določenemu spolu.

⁵ <https://www.plotina.eu/plotina-list-of-actions/>



1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Analiza obstoječega stanja

a) Doktorski študenti in študentke

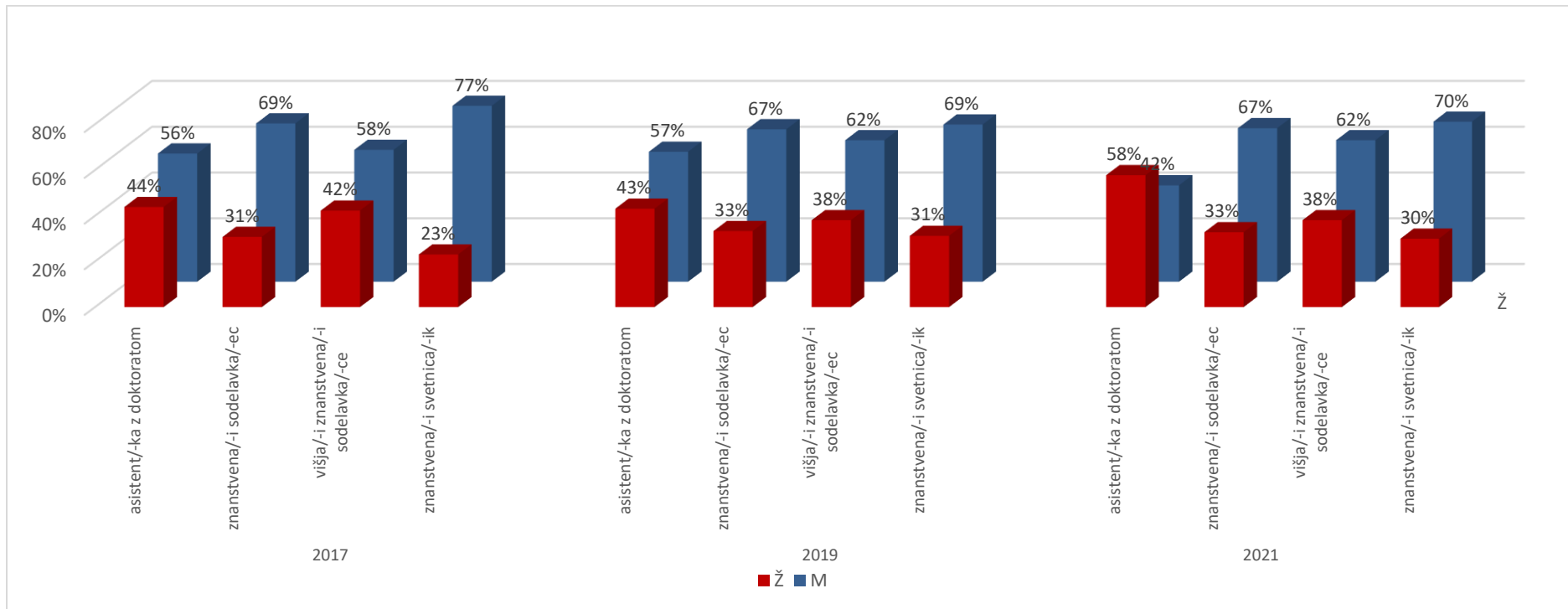
Od leta 2016 Kemijski inštitut poleg usposabljanja prek ARRS-jevega programa Mladih raziskovalcev in raziskovalk (MR) in projektnega financiranja omogoča tudi zaposlitve doktorandov iz lastnih sredstev. Po natečaju se vsako leto podeli vsaj eno doktorsko štipendijo Janka Jamnika za perspektivnega mladega raziskovalca ali raziskovalko s področja kemije in sorodnih ved. Posebnost doktorske štipendije je, da si študent oz. študentka samostojno izbere odsek, v katerem želi opravljati doktorsko delo, in mentorja ali mentorico iz razpisanih tem. Do sedaj je bilo podeljenih 6 štipendij (3 doktorandke in 3 doktorandi), kar kaže na enako zastopanost spolov. Za usposabljanje teh doktorandk/-ov je šest štipendistov izbralo 5 mentorjev in 1 mentorico. V letih 2020 in 2021 je bilo v naboru manj kot 20 % tem predlaganih s strani mentorice, zato je potrebno posvetiti več pozornosti enakomerni zastopnosti spolov pri predlaganih temah za usposabljanje.

V 2021 je Kemijski inštitut pripravil tudi strateški dokument Mentorstvo na Kemijskem inštitutu, ki predvideva vrsto ukrepov, ki bodo vodila v izboljšanje mentorskega procesa doktorandov in doktorandk. To bo mladim na KI omogočilo, da maksimalno razvijejo svoje potencialne, ki bodo podlaga za uspešno nadaljevanje njihovih karier v akademski sferi, industriji in drugod.

b) Raziskovalci in raziskovalke z doktoratom

Na Kemijskem inštitutu je bilo na dan 20. 5. 2021 zaposlenih 62 raziskovalk in 90 raziskovalcev z doktoratom. Od tega je najbolj zastopan raziskovalni naziv *znanstvena/-i sodelavka/-ec* (67 raziskovalk/-cev: 22 žensk in 45 moških). Najvišji naziv *znanstvena/-i svetnica/-k* ima 21 raziskovalk/-cev (6 žensk in 15 moških). Preglednica 1 prikazuje gibanja med raziskovalnimi nazivi v obdobju 2017-2021. Nadaljnja analiza teh podatkov na sliki 1 pokaže, da je pri vseh nazivih uveljavljenih raziskovalk/-cev, delež raziskovalk bistveno nižji kot delež raziskovalcev in se le-ta glede na naziv giblje med 30 in 38 %. Raziskovalcev v obeh najvišjih nazivih, *znanstvena/-i svetnica/-k* in *višja/-i znanstvena/-i sodelavka/-ec* (27 raziskovalcev) je prav tako približno dvakrat več kot je raziskovalk izvoljenih v ta dva raziskovalna naziva (14 raziskovalk).

Analiza vrste pogodb o zaposlitvi (določen/nedoločen čas) na dan 20. 5. 2021, prikazana v preglednici 1.1., pokaže na izrazito razliko med spoloma pri zaposlitvi za nedoločen čas raziskovalk/-cev v nazivu *znanstvena/-i sodelavka/-ec*. V tem nazivu je 22 raziskovalk, od tega jih je 5 (22 %) zaposlenih za nedoločen čas in 45 raziskovalcev, od tega jih je 24 (53 %) zaposlenih za nedoločen čas. Spodbuda za karierno napredovanje žensk je tako bistveno manjša kot moških, ker je tip zaposlitve eden od ključnih vzpodbud za uspešen razvoj karierne poti.



vir: Kadrovska Služba KI

Slika 1.1. Zastopanost raziskovalk/-cev po spolu (v %) v posameznem raziskovalnem nazivu v obdobju 2017–2021.



Preglednica 1.1. Zastopanost raziskovalk/-cev po spolu v posameznem raziskovalnem nazivu v obdobju 2017–2021 in po vrsti pogodbe (določen/nedoločen čas) na dan 20. 5. 2021.

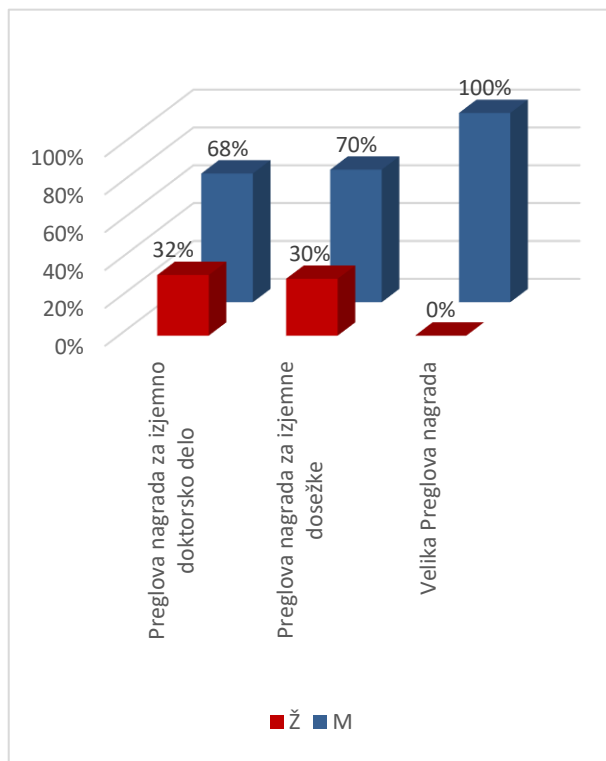
leto	Raziskovalni naziv	Ž	M	Vsota				
2017	asistent/-ka z doktoratom	18	23	41				
	<i>strokovno raziskovalna/-i sodelavka/-ec</i>	1	2	3				
	Znanstvena/-i sodelavka/-ec	12	27	39				
	<i>višja/-i strokovno raziskovalna/-i sodelavka/-ec</i>	2	4	6				
	<i>višja/-i znanstvena/-i sodelavka/-ec</i>	11	15	26				
	Znanstvena/-i svetnica/-ik	3	10	13				
Vsota		47	81	128				
2019	asistent/-ka z doktoratom	22	29	51				
	<i>strokovno raziskovalna/-i sodelavka/-ec</i>	2	3	5				
	Znanstvena/-i sodelavka/-ec	15	30	45				
	<i>višja/-i strokovno raziskovalna/-i sodelavka/-ec</i>	0	3	3				
	<i>višja/-i znanstvena/-i sodelavka/-ec</i>	8	13	21				
	Znanstvena/-i svetnica/-ik	5	11	16				
Vsota		52	89	141				
					Določen čas		Nedoločen čas	
					Ž	M	Ž	M
2021	asistent/-ka z doktoratom	25	16	41	25	16	0	0
	<i>strokovno raziskovalna/-i sodelavka/-ec</i>	1	1	2	0	0	1	1
	Znanstvena/-i sodelavka/-ec	22	45	67	17	21	5	24
	<i>višja/-i strokovno raziskovalna/-i sodelavka/-ec</i>	0	1	1	0	0	0	1
	<i>višja/-i znanstvena/-i sodelavka/-ec</i>	8	12	21	0	2	8	10
	Znanstvena/-i svetnica/-ik	6	15	21	0	2	6	13
Vsota		62	90	152	42	41	20	49

*vir: Kadrovska Služba KI



c) Podeljevanje nagrad za največje znanstveno–raziskovalne uspehe na področju delovanja inštituta

Kemijski inštitut je ob obeležitvi 60. obletnice delovanja uvedel prestižne Preglove nagrade. Velika Preglova nagrada Kemijskega inštituta za raziskovalno delo in Preglova nagrada Kemijskega inštituta za izjemne dosežke se podeljujeta raziskovalkam/-cem, ki so del raziskav, na katere se nanaša nagrada, opravili v okviru ali v sodelovanju s slovenskimi akademskimi ali raziskovalnimi institucijami. Nagradi se podeljujeta za vrhunske dosežke na področju osnovnih ali uporabnih raziskav, ki so primerljivi s svetovnimi prebojnimi raziskovalnimi dosežki. Kemijski inštitut vsako leto podeli tudi nekaj (2-3) Preglovih nagrad Kemijskega inštituta za izjemno doktorsko delo za najboljše raziskave, opravljene v okviru doktorskih del doktorandk/-ov s področja kemije in sorodnih ved.



Slika 1.2. Zastopanost dobitnic/-kov Preglovih nagrad po spolu (v %).

Iz seznama dobitnikov Preglovih nagrad (<https://www.ki.si/o-institutu/nagrade-in-priznanja/>) je razvidno, da je bilo raziskovalkam podeljenih manj kot 30 % nagrad. Veliko Preglovo nagrado za raziskovalno delo je prejelo 5 raziskovalcev in nobena raziskovalka, Preglovo nagrado za izjemne dosežke je prejelo 14 raziskovalcev in 6 raziskovalk, Preglovo nagrado za izjemno doktorsko delo je prejelo 21 raziskovalcev in 10 raziskovalk. Slika 1.2 prikazuje zastopanost dobitnic/-kov po spolu (v %) po vrsti Preglove nagrade.

Kot posebno priznanje za izjemne znanstvenoraziskovalne dosežke ter neprecenljiv prispevek k razvoju in ugledu Kemijskega inštituta ter slovenske znanosti tako doma kot po svetu, Kemijski inštitut podeljuje upokojenim raziskovalcem/kam naziv zaslužni raziskovalec. Do sedaj je ta naziv prejelo 7 upokojenih raziskovalcev in še nobena raziskovalka (<https://www.ki.si/o-institutu/nagrade-in-priznanja/zasluzni-raziskovalci-kemijskega-instituta/>).



Cilji za prihodnost

Tako doktorske študentke in študenti, kot raziskovalke in raziskovalci morajo imeti enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju. Zaposlovanje, možnost izbire in transparentno zastavljeni pogoji in možnosti za napredovanje so ključni koraki v tem prizadevanju. Zato je pomembno kritično ovrednotiti obstoječe postopke zaposlovanja in izbire na vseh stopnjah, ter obravnavati morebitne pristranskosti, ki delujejo kot strukturna diskriminacija raziskovalk na njihovi karierni poti. Pri tem se je smiselno držati priporočil nacionalne zakonodaje (Zakon o enakih možnosti žensk in moških (ZEMŽM) in Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) in strategije Evropske komisije o enakosti spolov v raziskavah in inovacijah.

Vzpostavitev sistematičnega vsakoletnega zbiranja podatkov o zaposlitveni strukturi raziskovalk/-cev po spolu, nazivu in vrsti pogodbe je potreben ukrep, ki bo na konkretnih podatkih omogočal analize in načrtovanje praks za zagotavljanje enakosti spolov.

Pomemben cilj je tudi vzpostavitev novih mehanizmov, ki bi omogočili dvig deleža raziskovalk v treh t. i. »senior« raziskovalnih nazivih. Tu je njihova zastopanost v primerjavi z raziskovalci precej nižja. Kot primer dobre prakse na področju enakosti kariernih možnosti, se v evropskem akademskem prostoru uvajajo različne oblike svetovanja/usmerjanja na začetku samostojne raziskovalne poti tako za raziskovalke kot raziskovalce s končanim doktoratom (Priloga). Nasveti in izkušnje starejših kolegic in kolegov so v tem obdobju razvoja, ki je navadno povezano še z večjimi izzivi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, lahko ključni za uspešen prehod v samostojno znanstveno kariero.

Za zagotovitev enakih možnosti pri napredovanju obeh spolov je potrebno tudi spolno uravnoteženo imenovanje komisij, ki ocenjujejo vloge raziskovalk/-cev za izvolitve v raziskovalne nazive, podobno pa mora biti tudi v preostalih telesih za imenovanja in pregledovanja spolno uravnotežena sestava.

Obstajati mora tudi neodvisni mehanizem, ki v primeru, ko raziskovalka ali raziskovalec oceni, da je prišlo do kršenja načela enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju, omogoči ustrezno pravno pomoč in strokovne nasvete za nadaljnje ukrepanje.

Načrtovani ukrepi v Preglednici 1.2 so usmerjeni k doseganju vsaj 40 % zastopanosti manj zastopanega spola v treh t. i. »senior« raziskovalnih nazivih. Želimo doseči vsaj 40 % zastopanost manj zastopanega spola v komisijah navedenih v preglednici. Dvigniti želimo tudi raven prepoznavanja odličnih in zaslužnih raziskovalk tako v inštitutskem kot celotnem slovenskem prostoru.



Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

Preglednica 1.2. Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.

DEJAVNOST / UKREP	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNE OSEBE/ORGANI ZA IZVAJANJE	ČASOVNI OKVIR	KOREKCIJSKI MEHANIZMI
LETNI PREGLED ZAPOSILITEV RAZISKOVALCEV PO SPOLU, NAZIVU IN VRSTI POGODBE	Sistematično spremljanje stanja zaposlitev raziskovalcev po spolu in nazivih na KI	Letna statistika o zaposlitvah raziskovalcev na KI	Direktor Znanstveni Svet Upravni odbor Svet za enake možnosti v znanosti	Kadrovska služba	2022 nato periodično vsako leto	Preverjanje izpolnjevanja strategije, pobuda za dodatne analize, poziv za obrazložitev domnevno neustreznih izborov.
PODPORA RAZISKOVALKAM/-CEM NA ZAČETKU ZNANSTVENE KARIERE	Povečanje števila uveljavljenih raziskovalk na KI	Uvedba svetovanja/usmerjanja s strani uveljavljenih raziskovalk/-cev in zunanjih strokovnjakov za zainteresirane posameznice/-ke ----- Povečano število raziskovalk v treh najvišjih raziskovalnih nazivih na KI.	Raziskovalke/-ci na začetku samostojne kariere	Direktor Znanstveni svet Kadrovska služba Svet za enake možnosti v znanosti	2022 ----- 2026	Analiza stanja, pobuda za popravilo evidentiranih anomalij.
OSVEŠČANJE O POMENU SPOLNO URAVNOTEŽENE SESTAVE ZAPOSLENIH NA VSEH NIVOJIH DELOVANJA RAZISKOVALNE ORGANIZACIJE	Povečanje števila uveljavljenih raziskovalk na KI	Organizirano strokovno izobraževanje o teh tematikah	Zaposleni na KI	Kadrovska služba	2022 nato periodično vsake dve leti	Po potrebi priprava strategije za izboljšanje stanja.
ANONIMNI VPRAŠALNIKI RAZISKOVALKAM/-CEM NA ZAČETKU ZNANSTVENE KARIERE GLEDE NJIHOVEGA VIDENJA KARIERNEGA NAPREDOVANJA	Povečanje števila uveljavljenih raziskovalk na KI	Izvedene analize vprašalnikov	Direktor Svet za enake možnosti v znanosti Raziskovalke/-ci	Kadrovska služba	2022 nato periodično vsake dve leti	Po potrebi priprava strategije za izboljšanje stanja.



SPOLNO URAVNOTEŽENO IMENOVANJE KOMISIJ ZA IZVOLITVE V RAZISKOVALNE NAZIVE	Enake možnosti zaposlitve in napredovanja obeh spolov	V tričlanskih komisijah je vsaj ena oseba vsakega spola, v veččlanskih komisijah je povečan delež manj zastopanega spola.	Raziskovalke/-ci	Vodje Znanstveni svet	2022	V primeru kršenja načela enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju se uporabi ustaljene mehanizme na inštitutu preko pooblaščenecv za pomoč in informiranje.
SPOLNO URAVNOTEŽENA SESTAVA TELES ZA IMENOVANJA V ZNANSTVENE NAZIVE IN ZAPOSLOVANJA	Enake možnosti zaposlitve in napredovanja obeh spolov	Za voljena telesa je povečano število predlogov manj zastopanega spola.	Raziskovalke/-ci	Direktor Vodje Znanstveni svet Raziskovalke/-ci	2022	V primeru kršenja načela enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju se uporabi ustaljene mehanizme na inštitutu preko pooblaščenecv za pomoč in informiranje.
SPOLNO URAVNOTEŽENA SESTAVA KOMISIJ ZA PODELJEVANJE NAGRAD	Enake možnosti zaposlitve in napredovanja obeh spolov	V tričlanskih komisijah je vsaj ena oseba vsakega spola, v veččlanskih komisijah je povečan delež manj zastopanega spola.	Raziskovalke/-ci	Direktor Znanstveni svet	2022	Analiza stanja, pobuda za popravu evidentiranih anomalij.
SPOLNO URAVNOTEŽENO PREDLAGANJE KANDIDATK/OV ZA INŠTITUTSKE IN DRŽAVNE NAGRADE	Enake možnosti zaposlitve in napredovanja obeh spolov	V predlogih za nagrade je povečan delež manj zastopanega spola	Raziskovalke/-ci	Direktor Znanstveni svet Raziskovalke/-ci	2022	Analiza stanja, pobuda za popravu evidentiranih anomalij.
POMOČ ZA PRIMERE KRŠENJA NAČELA ENAKIH MOŽNOSTI PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU	Enake možnosti zaposlitve in napredovanja obeh spolov	Uvedba neodvisnega mehanizma za primere kršenja načela enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	Raziskovalke/-ci	Direktor Pravna služba	2022	Po potrebi priprava strategije za izboljšanje stanja.



2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Akcijski načrt obravnava zastopanost spolov na vseh ravneh vodenja in odločanja na inštitutu in sicer v vodstvu, v raziskovalnem sektorju, v skupnih službah in v delovnih telesih oz. komisijah. Večina teh mest ima vodstvene in odločevalske naloge, nekatera pa večinoma odločevalske (npr. v delovnih telesih in komisijah). V akcijskem načrtu teh dveh vlog ne ločujemo. V raziskovalnem sektorju obstajajo tudi *ad hoc* vodstveni položaji, ki nastanejo s pridobitvijo projekta in ugasnejo z njegovim iztekom. Dejanski vpliv teh položajev je odvisen od siceršnje organiziranosti in odnosov na odseku.

V vodstvu inštituta obravnavamo: direktorja, pomočnike direktorja, znanstveni svet (ZS), upravni odbor (UO).

V raziskovalnem sektorju obravnavamo vodstvo odsekov, laboratorijev in programskih skupin kot stalnejše oblike ter vodstvo različnih tipov projektov in mentorje doktorandom kotčasne oblike. Omenimo tudi izvajanje Preglovih predavanj in predavanj v okviru Forum 40, ki spadajo pod rezultate dela raziskovalnega sektorja.

V skupnih službah obravnavamo Sekretariat, Kadrovska službo, Pisarno za prenos znanja, Projektno pisarno, Službo za IKT, Službo za kakovost, Službo za varnost in zdravje pri delu, Knjižnico, Računovodstvo, Pisarno za spremljanje mednarodnih projektov, Plan in analize, Tehnično službo, Službo za odnose z javnostmi. Čeprav je v nekaterih od teh služb le ena oseba, ima ta vodstveni oz. odločevalski položaj.

Druga odločevalska telesa so posvetovalni organi (Komisija za inovacije, Svet za kakovost, Svet za enake možnosti v znanosti), Rzsodišče o znanstveni integriteti in Komisija za Preglove nagrade za najboljše doktorsko delo in Komisija za Preglove nagrade Kemijskega inštituta.

Vir podatkov: Kadrovska služba, spletne strani inštituta.

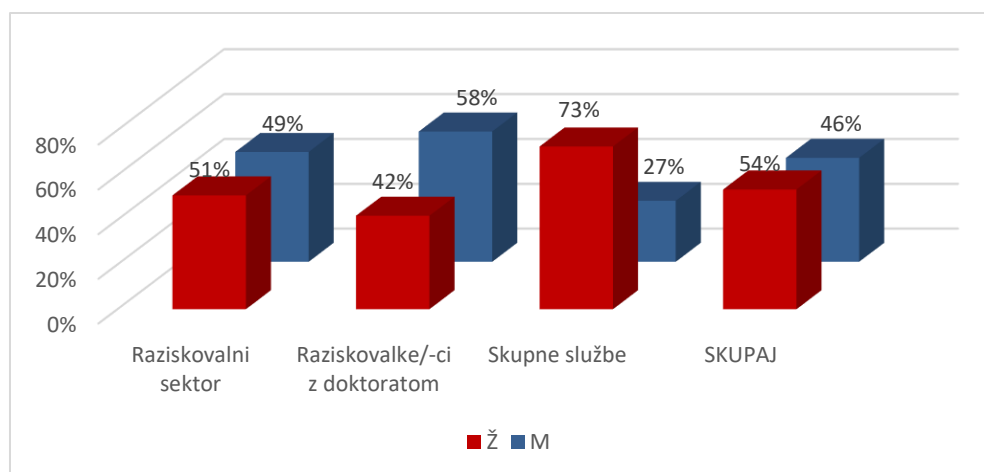


Zaposleni

Pri analizi stanja je pomembno število zaposlenih v raziskovalnem sektorju in v skupnih službah. Stanje na dan 17. 5. 2021 podaja Preglednica 2.1. V skupnih službah prevladujejo ženske, v raziskovalnem sektorju pa sta spola enakovredno zastopana. Malo manj kot polovico oseb v raziskovalnem sektorju (47,5 %) ima doktorat, med njimi je 42 % žensk. To nakazuje siceršnjo ugotovitev, da se delež žensk v višjih nazivih hitro zmanjšuje (višje/-i znanstvene/-i sodelavke/-ci, znanstvene/-i svetnice/-ki), proces pa se začne že po doktoratu.

Preglednica 2.1. Analiza zaposlenih (17. 5. 2021)

	Ž	M	Skupaj	% Ž
Raziskovalni sektor	163	157	320	51
Raziskovalke/-ci z doktoratom	64	89	152	42
Skupne službe	32	12	44	73
SKUPAJ	195	169	364	54



Slika 2.1. Zastopanost raziskovalk/-cev po spolu (v %) med zaposlenimi na datum 17. 5. 2021.

Analiza obstoječega stanja

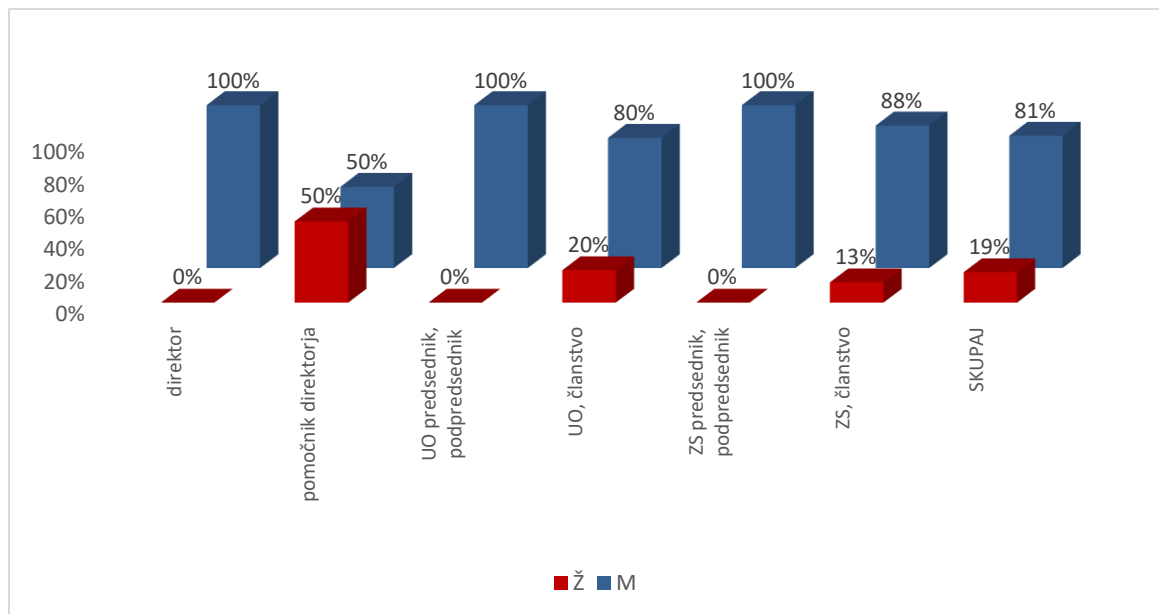
a. Vodstvo inštituta

V vodstvu inštituta močno prevladujejo moški, saj je delež žensk le 19 % (3 od 16; Preglednica 2.2).

Preglednica 2.2. Zastopanost po spolu v vodstvu inštituta (maj 2021).

FUNKCIJA	Ž	M	Vsota	% Ž
direktor	0	1	1	0
pomočnik direktorja	1	1	2	50
UO predsednik, podpredsednik	0	2	2	0
UO, članstvo	1	4	5	20
ZS predsednik, podpredsednik	0	2	2	0
ZS, članstvo	1	7	8	13
SKUPAJ*	3	13	16	19

*Predsednike in podpredsednike UO in ZS štejemo le enkrat.



Slika 2.2. Zastopanost po spolu (v %) v vodstvu inštituta na datum 17. 5. 2021.

b. Raziskovalni sektor

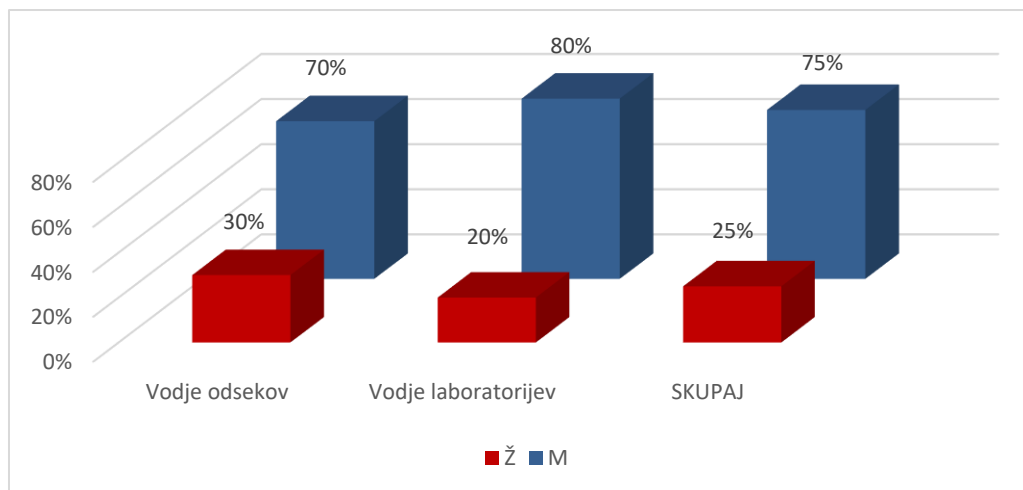
Obravnavamo vodstvo odsekov, laboratorijev, programskih skupin, različnih tipov projektov in mentorje doktorandom/-kam. Izpostavljamo, da je vodenje odsekov in laboratorijev *de facto* stabilna pozicija (število mandatov ni omejeno), vodenje programskih skupin pa praviloma trajna. Vodenje projektov in mentoriranje doktorandk/-ov se začne s pridobitvijo projekta oziroma z vpisom doktoranda in ugasne z iztekom.

Omenimo tudi izbor predavateljic/-ev za Preglova predavanja in za Forum 40, ki spadajo med aktivnosti raziskovalnega sektorja.

Vodenje organizacijskih enot v raziskovalnem sektorju večinsko izvajajo moški (Preglednica 2.3).

Preglednica 2.3. Zastopanost spolov pri vodenju organizacijskih enot raziskovalnega sektorja (maj 2021)

	Ž	M	Skupaj	% Ž
Vodje odsekov	3	7	10	30
Vodje laboratorijev	2	8	10	20
SKUPAJ	5	15	20	25



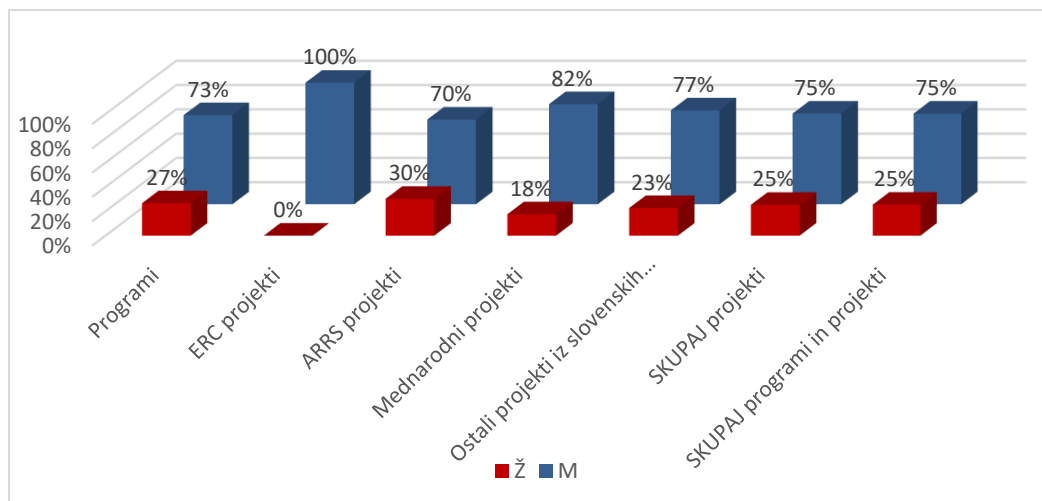
Slika 2.3. Zastopanost po spolu (v %) pri vodenju organizacijskih enot raziskovalnega sektorja na dan 17. 5. 2021.

Vodenje raziskovalnih del poteka v programih (raziskovalni in infrastrukturni, financiranje ARRS) in različnih projektih. Pri projektih obravnavamo ločeno ERC projekte (tukaj so upoštevani tudi PoC projekti, ki jih financira ERC), ARRS raziskovalne projekte, različne mednarodne projekte in ostale projekte iz slovenskih shem financiranja. V Preglednici 2.4 je stanje za obdobje 1. 10. 2017 - 17. 5. 2021 (projekti, ki so se vsaj deloma izvajali v tem obdobju).

Raziskave v okviru različnih programov in projektov večinoma vodijo moški (75 %). Več žensk od skupnega povprečja za vodenje programov in projektov (25 %) vodi ARRS projekte (30 %) in programe (27 %).

Preglednica 2.4. Zastopanost spolov pri vodenju raziskovalnih projektov (1. 10. 2017 - 17. 5. 2021)

	Ž	M	Skupaj	% Ž
Programi	4	11	15	27
ERC projekti	0	6	6	0
ARRS projekti	37	85	122	30
Mednarodni projekti	9	42	51	18
Ostali projekti iz slovenskih shem financiranja	5	17	22	23
SKUPAJ projekti	51	150	201	25
SKUPAJ programi in projekti	55	161	216	25



Slika 2.4. Zastopanost po spolu (v %) pri vodenju raziskovalnih projektov in programov v obdobju 1. 10. 2017 - 17. 5. 2021.

Mentorstvo

Pri mentorstvu doktorskih študentk/-ov smo analizirali podatke za obdobje 1. 10. 2017 – 17. 5. 2021. Ločili smo mentoriranje doktorskih študentk/-ov, ki jih financira ARRS, in mentorstvo doktorskih študentk/-ov, ki se financirajo iz drugih virov (evropski projekti, industrijski projekti, ARRS projekti, štipendije itd.). Ker imajo nekateri mentorji in mentorice več doktorskih študentk/-ov, smo analizirali tudi število študentov in študentk, ki jih mentorirajo ženske ali moški.

Preglednica 2.5 kaže, da prevladujejo moški mentorji (70 % iz ARRS financiranja in 75 % iz drugih virov), ki mentorirajo 65 % oziroma 85 % vseh doktorskih študentov. To pomeni, da med obema tipoma financiranja ni bistvenih razlik po spolu osebe, ki mentorira doktorandke/-e. Opazimo pa, da ženske mentorirajo nekoliko večji delež študentov in študentk iz ARRS sheme financiranja (35 %) in manjši delež iz drugih virov (15 %). To pripisujemo dejstvu, da je večina doktorandk/-ov iz drugih virov financiranih iz projektov, kjer so nosilci večinoma moški.

Preglednica 2.5. Mentoriranje doktorandk/-ov iz ARRS sheme in iz drugih virov po spolu in število pripadajočih doktorandov/-dk (1. 10. 2017 - 17. 5. 2021).

	Ženske		Moški		Skupaj		Delež mentoric	
	mentorice	Število mentoriranih doktorandov in doktorandk	mentorji	Število mentoriranih doktorandov in doktorandk	Število mentoric in mentorjev	Število mentoriranih doktorandov in doktorandk	% mentoric	% doktorandov in doktorandk ženskih mentoric med vsemi doktorandi
ARRS MR	15	27	35	50	50	77	30	35
Drugi viri	8	12	24	68	32	80	25	15
SKUPNO	15	39	45	118	60	157	25	25

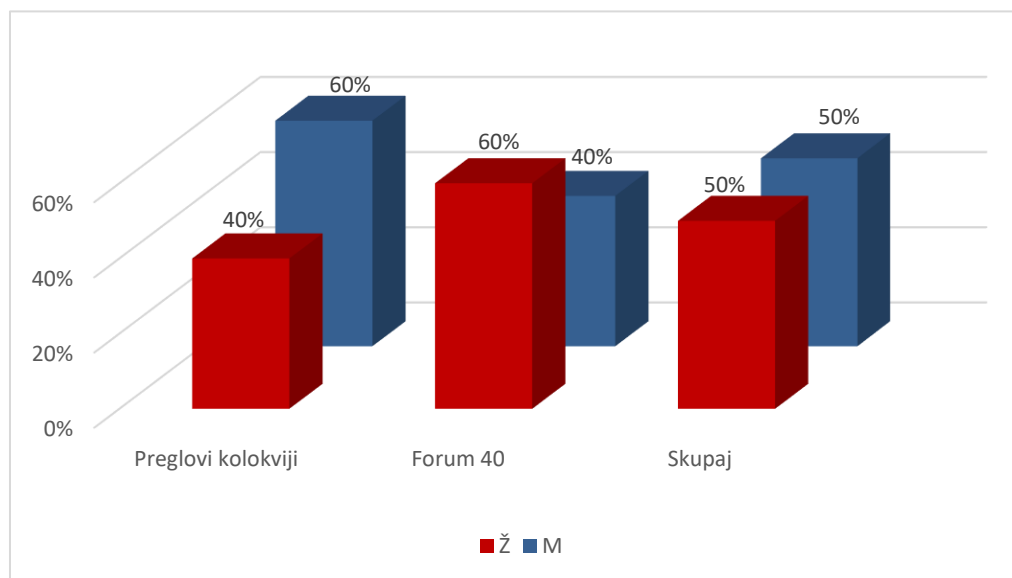


Predavanja na KI

Med predavanji obravnavamo le tista, ki se oglašujejo po celotnem raziskovalnem sektorju, torej Preglove kolokvije in Forum 40, ne pa internih predavanj za posamezne odseke. V preglednici 2.6 so zbrani podatki o predavateljih in predavateljicah za 2021. Za to leto imamo enakomerno zastopanost spolov, nekoliko več žensk pri Forumu 40 in manj pri Preglovih kolokvijih. Ni odveč spomniti, da v letu 2020 nismo imeli niti ene ženske predavateljice na Preglovih kolokvijih, v letu 2021 pa smo temu posvetili posebno pozornost. Gotovo pa lahko trdimo, da je v Forumu 40 enakomerna zastopanost spolov pri predavateljih rezultat aktivnega izbora in tudi možnosti zanj, ker je na tej stopnji zaposlenih še dovolj raziskovalk.

Preglednica 2.6. Zastopanost spolov za izvedbo predavanj v okviru Preglovih kolokvijev in Forum 40 za leto 2021.

	Ž	M	Skupaj	% Ž
Preglovi kolokviji	4	6	10	40
Forum 40	6	4	10	60
Skupaj	10	10	20	50



Slika 2.5. Zastopanost po spolu (v %) za izvedbo predavanj v okviru Preglovih kolokvijev in Forum 40 za leto 2021.



c. Skupne službe

V skupnih službah med zaposlenimi močno prevladujejo ženske (73 %, preglednica 1).

Pri analizi stanja vodstvenih in odločevalskih položajev obravnavamo vse delovne enote, kar pomeni 13 položajev. V nekaterih od teh služb je le ena oseba, ki ima svoje naloge, torej vodstveni (odločevalski) položaj. Veliko večino teh mest zasedajo ženske (11 od 13; Preglednica 2.7).

Preglednica 2.7. Vodenje enot v skupnih službah (maj 2021).

	Ž	M	Skupaj	% Ž
Sekretariat	1	0	1	100
Kadrovska služba	1	0	1	100
Pisarna za prenos znanja	1	0	1	100
Projektna pisarna	1	0	1	100
Služba za IKT	0	1	1	0
Služba za kakovost	1	0	1	100
Služba za varnost in zdravje pri delu	1	0	1	100
Knjižnica	1	0	1	100
Računovodstvo	1	0	1	100
Pisarna za spremljanje mednarodnih projektov	1	0	1	100
Plan in analize	1	0	1	100
Tehnična služba	0	1	1	0
Služba za odnose z javnostmi	1	0	1	100
SKUPAJ	11	2	13	84,6

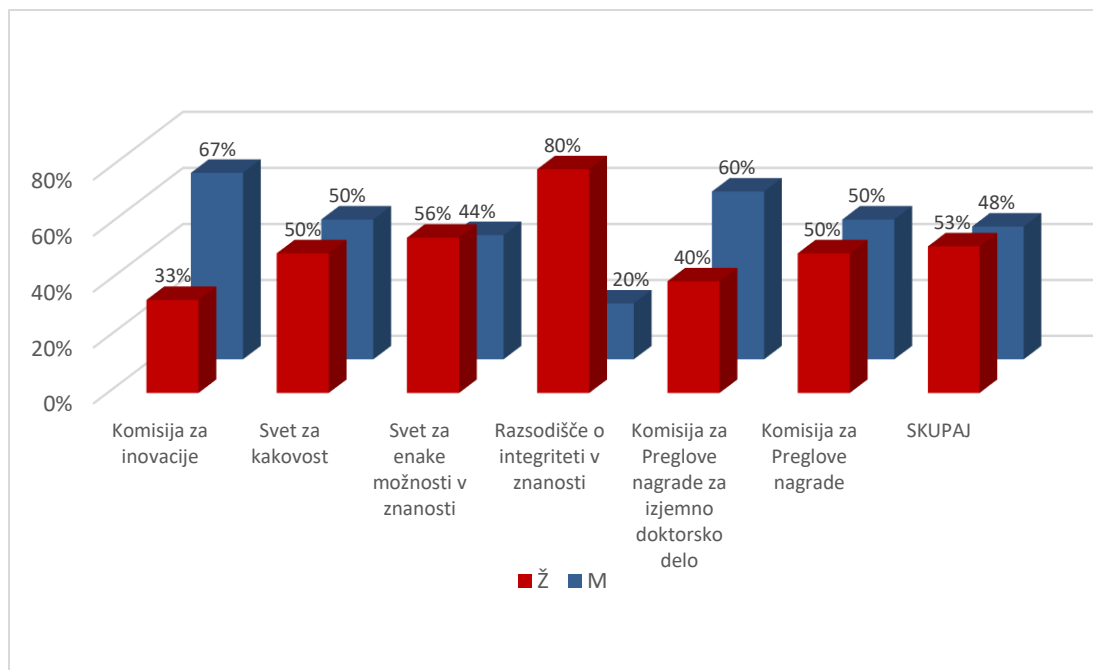
d. Druga telesa

Druga odločevalska telesa so posvetovalna telesa: Komisija za inovacije, Svet za kakovost in Svet za enake možnosti v znanosti. V tem sklopu obravnavamo tudi Razsodišče o znanstveni integriteti, Komisijo za Preglove nagrade za izjemno doktorsko delo in komisijo za Preglove nagrade Kemijskega inštituta.

Razen v Razsodišču o integriteti v znanosti, kjer močno prevladujejo ženske, je članstvo v vseh ostalih komisijah enakomerno zastopano po spolu. Večino odločevalskih teles vodijo ženske (Preglednica 2.8).

Preglednica 2.8. Zastopanost spolov v posvetovalnih telesih in komisijah

	Sestava				Vodstvo		
	Ž	M	Skupaj	% Ž	Ž	M	% Ž
Komisija za inovacije	1	2	3	33	1	0	100
Svet za kakovost	6	6	12	50	1	0	100
Svet za enake možnosti v znanosti	5	4	9	55,5	1	0	100
Razsodišče o znanstveni integriteti	4	1	5	80	1	0	100
Komisija za Preglove nagrade za izjemno doktorsko delo	2	3	5	40	0	1	0
Komisija za Preglove nagrade	3	3	6	50	0	1	0
SKUPAJ	21	19	40	52,5	4	2	67



Slika 2.6. Zastopanost po spolu (v %) v posvetovalnih telesih in komisijah na dan 17. 5. 2021.

Cilji za prihodnost

Na vodstvenih in odločevalskih položajih v raziskovalnem sektorju močno prevladujejo moški, v skupnih službah pa ženske.

V raziskovalnem sektorju je treba ugotoviti vzroke za slabo zastopanost žensk na vodstvenih in odločevalskih položajih ter uveljaviti prepričanje, da je to potrebno spremeniti in zakaj. Ob upoštevanju kriterijev in postopkov za zasedbo teh položajev se preveri, kje in kako bi lahko uvedli pozitivno diskriminacijo s ciljem vsaj 40 % zastopanosti vsakega spola. Temu je namenjen akcijski načrt.

V skupnih službah bi bilo dobro povečati število moških, da bi se približali uravnoveženi zastopanosti spolov. To bi se lahko ustrezno upoštevalo pri novih zaposlitvah.

Pri mentoriranju je smiselno analizirati ne le spolne uravnoveženosti mentorjev oz. mentoric, temveč spremljati tudi njihovo starostno strukturo in predvsem kakovost mentoriranja.

Aksijski načrt obsega spremljanje stanja (letni pregled, večletne primerjave) z uporabo zgoraj prikazanih podatkov trenutnega stanja (preglednice 2.1 - 2.7). Za krepitev zavedanja o pomenu sprememb predlagamo ustrezna izobraževanja (s poudarkom na specifikah inštituta) in merjenje mnenja zaposlenih.

Aksijski načrt za enake možnosti pri vodstvenih in odločevalskih položajih se prilagodi glede na aktualne potrebe in v skladu s tekočim stanjem.



Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

Preglednica 2.9. Akcijski načrt za enake možnosti spolov (po možnosti tudi starostnih skupin) pri vodstvenih in odločevalskih položajih.

DEJAVNOST / UKREP	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNE OSEBE/ORGANI ZA IZVAJANJE	ČASOVNI OKVIR	KOREKCIJSKI MEHANIZMI
LETNI PREGLED ZASTOPANOSTI SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POZICIJAH (PO VZORU PREGLEDA STANJA V TEM DOKUMENTU)	Pridobivanje podatkov o uravnoveženi zastopanosti spolov na vseh ravneh vodenja in odločanja	Podatki o zastopanosti spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih, dinamika s časom (upošteva se tudi dobe teh funkcij)	Direktor KI, pomočnika direktorja, Svet za enake možnosti v znanosti	Kadrovska služba	Vsako leto, podatki se predstavijo v letnem poročilu	Ob vsaki večji spremembi se pregleda, ali je v skladu s sprejeto strategijo; pregled meril za izbor zasedbe mest z namenom uvedbe pozitivne diskriminacije.
VEČLETNA DINAMIKA ZASTOPANOSTI SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POZICIJAH	Spremljanje zastopnosti spolov na vodilnih in odločevalskih pozicijah (uporabijo se tudi podatki od prej, npr. iz projekta Plotina)	Statistični pregled dinamike zastopnosti preko nekaj zadnjih let (predlog: 5-letno obdobje)	Kadrovska služba, Svet za enake možnosti v znanosti	Kadrovska služba	Vsakoletno dopolnjevanje podatkov in daljšanje časovnega obdobja, kazalniki za 5-letno obdobje	Analiza stanja, preverjanje izpolnjevanja strategije, pobuda za popravo evidentiranih anomalij. Analiza težav/nepravilnosti in pobude za njihovo rešitev.
MNENJE ZAPOSLENIH O URAVNOTEŽENI ZASTOPANOSTI SPOLOV V VODSTVENIH IN ODLOČEVALSKIH TELES	Pridobivanje povratne informacije zaposlenih o problematiki in uspešnosti sprememb	Rezultati ankete (se vključi v anketo o zadovoljstvu zaposlenih)	Vsi zaposleni	Kadrovska služba	Vsaki dve leti - del ankete o zadovoljstvu zaposlenih, podatki se predstavijo v ločenem delu poročila	Po potrebi priprava strategije za popravo stanja. Po potrebi poziv akterjem za pojasnitev neskladja.
PRIDOBIVANJE ZNANJA IN OSVEŠČANJE O PROBLEMATIKI ENAKE	Ozaveščanje o pridobitvah enake zastopanosti spolov in starostnih skupin	Organizacija predavanj, delavnic in posvetov za izobraževanje,	Vsi zaposleni	Kadrovska služba, Služba za odnose z javnostmi,	Udeležba na vsaj enem dogodku te vrste na leto (za vsako osebo na	Analiza udeležbe vodstvenih in odločevalskih struktur na tematskih dogodkih,



ZASTOPANOSTI ZA VODENJE IN ODLOČANJE	preko celotne vertikale	aktivna udeležba akterjev/oseb na vodstvenih/odločevalskih položajih, analiza dobrih praks v akademski sferi po svetu.		Svet za enake možnosti v znanosti	vodstvenem/odločevalskem položaju)	po potrebi pobuda direktorju za izdajanje opominov, po potrebi seznanitev zaposlenih s temi podatki.
POSREDOVANJE ZNANJA S TEGA PODROČJA VSEM ZAPOSLENIM	Ozaveščanje vseh zaposlenih o pomenu enako zastopnosti spolov in starostnih skupin	Organizacija seminarjev, predavanj, delavnic	Vsi zaposleni	Kadrovska služba Svet za enake možnosti v znanosti, Služba za odnose z javnostmi	Organizacija vsaj enkrat letno, čim boljša udeležba	Analiza udeležbe zaposlenih in njihovih pripomb (aktivna udeležba).
URAVNOTEŽENJE VODIJ RAZISKOVALNIH PROJEKTOV PO SPOLU	Uravnoteženje zastopnosti spolov pri vodenju raziskovalnega dela	Aktualni podatki za v preglednico št. 2.4 Delež premalo zastopanega spola in dinamika sprememb v vsaj 5-letnem obdobju Spremlja se posamezne kategorije v Preglednici 4 in skupni delež.	Direktor KI, Kolegij direktorja, Svet za enake možnosti v znanosti	Projektna pisarna, Pisarna za spremljanje mednarodnih projektov	Stalna aktivnost projektne pisarne v sodelovanje s kolegijem	V sodelovanju z vodji odsekov in laboratorijev uveljaviti ustrezno pozitivno diskriminacijo; paziti je treba tudi na vsaj 25 % udeležbo mladih vodij.
URAVNOTEŽENJE MENTORIRANJA PO SPOLU	Uravnoteženje zastopnosti spolov pri mentoriranju (ARRS in drugi viri)	Aktualni podatki za v preglednico št. 5 Delež premalo zastopanega spola in dinamika sprememb v vsaj 5-letnem obdobju.	Direktor KI, Kolegij direktorja, Svet za enake možnosti v znanosti	Kadrovska služba	Stalna aktivnost direktorja in kolegija	Uvedba pozitivne diskriminacije po spolu. Paziti tudi na vsaj 25 % udeležbo mladih kot določa 110 člen Pravilnika o postopkih (so)financiranja in ocenjevanja... (ARRS).
URAVNOTEŽENA ZASTOPNOST SPOLOV V SKUPNIH SLUŽBAH	Uravnoteženje zastopnosti spolov	Aktualni podatki za v preglednico št. 2.7 Delež premalo zastopanega spola in dinamika sprememb v vsaj 5-letnem obdobju.	Direktor KI Sekretariat Kadrovska služba	Kadrovska služba	Stalna aktivnost pri vseh novih zaposlitvah	Uvedba pozitivne diskriminacije pri zaposlovanju novih zaposlenih.



3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Usklajevanje zasebnega (tudi družinskega) in poklicnega življenja lahko predstavlja za raziskovalko in raziskovalca kar konkreten izziv. Čeprav ob naslovu te točke morda najprej pomislimo, da je neposreden naslovnik le »ženska z majhnim otrokom«, je potrebno naslovno skupino razširiti, saj se tudi drugi zaposleni lahko soočajo z raznolikimi izzivi pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja (skrb za male otroke in svojce, daljša bolezen, ipd.). Posredne/-i naslovnice/-ki bodo tako družinske/-i članica/-i kot tudi sodelavke/-ci. Pri sprejemanju pobud je smiselno predlagane ukrepe preučiti z različnih zornih kotov, da ne bi zaradi potencialne razbremenitve določene skupine prišlo do obremenitve druge, vendar to področje že posega v upravljanje posameznega projekta, zato se tukaj naslavlja vodje oz. odločevalce.

S pomočjo zbiranja in analiz podatkov, poziva k opredelitvi konkretnih izzivov in konkretnih predlogov, ter s spremljanjem primerov dobrih praks, želi Kemijski inštitut najprej preučiti, kako lahko kot organizacija na sistemski način pomaga raziskovalkam in raziskovalcem ter drugim zaposlenim, da lahko kljub raznolikim življenjskim situacijam, obveznostim in izzivom z zadovoljstvom opravljajo svoje delo in gradijo uspešno kariero.

Analiza obstoječega stanja

Kemijski inštitut že izvaja številne aktivnosti v zvezi z usklajevanjem zasebnega in profesionalnega življenja ter s skrbjo za zdravje zaposlenih, kot so športne aktivnosti, cepljenja ipd. Tedensko se tako izvajata vadbi joge in pilatesa (v živo oz. so na voljo posnetki), inštitut sofinancira igranje tenisa, plavanja, košarke, odbojke in prijavnine na Tek trojk ter Ljubljanski maraton. Vsem zaposlenim je na voljo tudi rezervacija počitniške kočice na Golici. Poleg tega Kemijski inštitut že nekaj let omogoča dodatna izobraževanja, ki vključujejo raznolike vidike, s katerimi se tečajnice/-ki seznanijo s psihološkimi temami, tehnikami spodbujanja, mentoriranja in podobno. Kemijski inštitut je nosilec certifikata Družini prijazno podjetje (<https://www.ki.si/footer-linki/skrb-za-zaposlene/>) in HRS4R - HR Excellence in Research (Odličnost kadrovske službe za razvoj karier v znanosti), kar daje osnovo izvajanju NES. Kemijski inštitut ima tudi izdelan program promocije zdravja na delovnem mestu.

Že med projektom Plotina smo na KI izvajali različne aktivnosti v zvezi z opredelitvijo izzivov usklajevanja in zbiranjem predlogov za njihovo reševanje. Konkretna vprašanja in odgovori v zvezi z usklajevanjem službe in zasebnega življenja se nahajajo na intranetu KI: <https://portal.ki.si/SitePages/Delo-in-zasebno-%C5%BEivljenje.aspx>. Gre za zbran izbor vprašanj in odgovorov v zvezi s pravicami iz naslova odsotnosti z dela v različnih življenjskih situacijah, ki olajša iskanje informacij v pogostih življenjskih situacijah.

Leta 2019 je bila na Kemijskem inštitutu opravljena obsežna anketa, ki se je dotaknila tudi področja enakosti spolov. V splošnem ni bilo razlike med odgovori med ženskami in moškimi, kar lahko nakazuje, da so razmere na Kemijskem inštitutu ugodne. V bodoče bi bilo smiselno



pregledati odgovore na posamezna vprašanja tudi v luči usklajevanja zasebnega in profesionalnega življenja (teh vprašanj v anketi, izvedeni 2019, sicer ni bilo veliko), spremljati novo stanje v primeru, da je že prišlo do implementacije nekaterih mnenj iz te ankete, in nato na osnovi tega predlagati dodatne izboljšave. Smiselno bi bilo pregledati tudi letno statistiko o rabi obstoječih možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (npr. koriščenje dopustov, porodniške, bolniške nege za skrb otrok, ipd.) ter na podlagi tega presoditi o potrebi novih oz. dodatnih izboljšav. Podatki za obdobje med 1. 1. 2017 - 31. 5. 2021 so za matere in očete naslednji: 44 žensk je koristilo 1-letni dopust ob rojstvu otroka, 1 zaposlena je koristila dopust v trajanju 11 mesecev, 1 zaposleni je koristil 4 in pol mesečni dopust in 1 dopolnilno zaposleni moški je koristil 3 mesece dopusta. Morda bi bilo smiselno tudi preveriti dolgotrajne bolniške odsotnosti glede na spol, če bi bilo potrebno strategijo vključevanja v zdrav slog življenja prilagoditi glede na spol. Ob morebitnih dodatnih vprašalnikih na perečo temo je potrebno paziti, da kljub varovanju anonimnosti (kar je zagotovljeno), z odgovori na vprašanja anketiranka/-ec ni enolično določena/-en.

Cilji za prihodnost

Omenjeni primeri dobrih praks (v prilogi) prihajajo po večini iz velikih inštitucij, kjer se oddelki profesionalno ukvarjajo s to tematiko in je enakosti spolov namenjeno bistveno več sredstev. Z navedenimi predlogi upoštevamo specifičnost raziskovalnega dela, pri čemer uspešnost v določeni znanstveni struji povečini temelji na sposobnosti, delu in delovanju posameznice/-ka in njeni/njegovi motiviranosti. Zato menimo, da lahko Kemijski inštitut uvede nekatere sistemske ukrepe:

- Omogočanje prilagodljivega delovnega časa pri čemer lahko posameznica/-k izkoristi možnost privatnega izhoda brez predhodne odobritve nadrejene/-ga, če sam/-a poskrbi za nujno nadomeščanje in v kolikor to ne ovira delovnega procesa. V ta namen predlagamo spremembo Pravilnika o delovnem času.
- Omogočanje dela od doma tudi več kot 2 dni na teden v primeru, da lahko oseba delo kakovostno in pravočasno izvede od doma (ob dogovoru in odobritvi neposrednega nadrejenega, npr. vodje organizacijske enote ali mentorja).
- Opolnomočenje vodij s področja enakopravnosti spolov, usklajevanja profesionalnega in zasebnega življenja, motiviranja zaposlenih in podajanja konstruktivne kritike.
- Enostaven primer ocene nezavedne pristranskosti (<https://implicit.harvard.edu/implicit/>), ki jo lahko izpolnimo v nekaj minutah z različnih področij in sebi pokažemo, kaj podzavestno mislimo.
- Vpeljava »sobe za igranje« - oprema prostora/sobe znotraj inštituta, kjer bi lahko otroci zaposlenih počakali oz. bi se soba lahko uporabila tudi za otroke v nujnih primerih, ko ni varstva ali mora starš v nujnih primerih v službo izven delovnega časa.



Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

Preglednica 3.1: Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

DEJAVNOST / UKREP	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNE OSEBE/ORGANI ZA IZVAJANJE	ČASOVNI OKVIR	KOREKCIJSKI MEHANIZMI
LETNA STATISTIKA O RABI PORODNIŠKE OZ. BOLNIŠKE ZA VARSTVO OTROK, BOLNIŠKE ODSOTNOSTI PO STAROSTI IN SPOLU	Analiza stanja (v primeru, da bi lahko pridobili podatke na slovenski populaciji tudi primerjava z njo)	Poročilo	Zaposleni na KI in družine zaposlenih	Kadrovska služba	2022-2027	Gre samo za spremljanje obstoječega stanja, korekcijski mehanizem ni predviden.
ANKETA O ZADOVOLJSTVU ZAPOSLENIH (NA 2 LETI) (VKLJUČITEV KONKRETNEJŠIH VPRAŠANJ O USKLAJEVANJU ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA)	Analiza stanja glede na predhodno anketo	Poročilo	Zaposleni na KI	Pravna in kadrovska služba	2022, 2025	Vključitev konkretnjših vprašanj o usklajevanju življenja v obstoječo anketo, s katerimi bi spremljali zadovoljstvo zaposlenih z obstoječim načinom dela in bi zaposleni predlagali izboljšave.
OMOGOČANJE PRILAGODLJIVEGA DELOVNEGA ČESA	Povečanje fleksibilnosti raziskovalkam/-cem za usklajevanje dela z zasebnim življenjem	Prilagoditev pravilnika o delovnem času	Zaposleni na KI in družine zaposlenih	Direktor Pravna služba Kadrovska služba	2022	Podaljšanje roka za izpolnitev in zahtevke pojasnila.
OMOGOČANJE DELA OD DOMA, KADAR GA JE MOGOČE KVALITETNO OPRAVLJATI OD DOMA	Povečanje fleksibilnosti raziskovalkam/-cem za usklajevanje dela z zasebnim življenjem	Priprava dokumentov, ki so za to potrebni, da zadostimo zakonskim zahtevam	Zaposleni na KI in družine zaposlenih	Direktor Pravna služba Kadrovska služba	2022	Podaljšanje roka za izpolnitev in zahtevke pojasnila.



<p>OMOGOČANJE NEOBVEZNIH IZOBRAŽEVANJ S PODROČJA USKLAJEVANJA ZASEBNEGA IN PROFESIONALNEGA ŽIVLJENJA, ZDRAVEGA ŽIVLJENJA IPD.</p>	<p>Zaposleni se seznanijo z raznolikimi strategijami s področja, analiza stanja o udeležbi</p>	<p>Letno poročilo o izobraževanjih in udeležbi na njih</p>	<p>Zaposleni na KI, sodelavci udeležencev izobraževanj in njihove družine</p>	<p>Kadrovska služba</p>	<p>2022-2023</p>	<p>v primeru slabe udeležbe boljša promocija, v primeru dobrega odziva nadaljevanje teh aktivnosti, po potrebi zahtevkov pojasnila o neudeležbi.</p>
<p>OPOLNOMOČENJE VODIJ S PODROČJA ENAKOPRAVNOSTI SPOLOV IN USKLAJEVANJA PROFESIONALNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN MOTIVIRANJA ZAPOSLENIH TER PODAJANJA KONSTRUKTIVNE KRITIKE</p>	<p>Organiziranje izobraževanj/delavnic za vodje odsekov</p>	<p>Število in obseg organiziranih izobraževanj/delavnic</p>	<p>Vodje odsekov Zaposleni na KI</p>	<p>Kadrovska služba</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Po potrebi dodatna usposabljanja vodij, po potrebi zahtevkov pojasnila o vzrokih za neudeležbo.</p>
<p>NADALJEVANJE SPODBUJANJA AKTIVNEGA PREŽIVLJANJA PROSTEGA ČASA</p>	<p>Zdravi zaposleni</p>	<p>Število in pestrost aktivnosti</p>	<p>Zaposleni na KI</p>	<p>Referent za športno dejavnost, direktor</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Intenzivno promoviranje aktivnosti v primeru slabe udeležbe.</p>
<p>SOBA ZA IGRANJE</p>	<p>Soba, kjer lahko počakajo otroci zaposlenih</p>	<p>Vzpostavitev sobe</p>	<p>Zaposleni na KI in njihove družine</p>	<p>Direktor</p>	<p>Najkasneje ob novogradnji stare stavbe</p>	



4. Upoštevanje dimenzije spola pri raziskavah in poučevanju

Zakaj upoštevanje dimenzij spola pri raziskovanju in poučevanju

Spolno občutljivo raziskovanje upošteva razlike med moškimi in ženskami pri vseh vidikih raziskovanja, od začetne zasnove, določanja raziskovalnih vprašanj, ciljev in metodologije, do končnih rezultatov in predstavitve izsledkov. Poleg vključevanja dimenzije spola v vsebino si spolno občutljiv pristop prizadeva zagotoviti enakopravno udeležbo žensk in moških v znanstvenem delu. Spolno občutljiv pristop upošteva tudi pripadnike skupnosti LGBTQ+.

Spolno občutljivo poučevanje upošteva različnosti spolov tako v izdelavi predmetnika/načrta raziskovanja kot med poučevanjem/raziskovanjem. To vključuje uvajanje študentov in študentk v dimenzijo spola znotraj predstavljenih vsebin, vključevanje spolno občutljivih študij in raziskav v določen predmet/raziskavo, učni program in gradiva ter podelitev domačih nalog, ki od študentk in študentov zahtevajo razmislek o spolni dimenziji posamezne učne snovi oz. raziskave. Spolno občutljiv pristop k poučevanju/raziskovanju zagotavlja enake možnosti tako ženskemu kot moškemu pedagoškemu osebju ter privablja študente in študentke različnih spolov, vključno s pripadniki LGBTQ+ skupnosti. Spolno občutljivo poučevanje/raziskovanje je torej bolj vključujoče in hkrati spodbuja kritično razmišljanje.

Analiza obstoječega stanja

Kot je razvidno iz preglednice 2.4 - *Zastopanost spolov pri vodenju raziskovalnih projektov ter preglednice 2.5 - Mentoriranje doktorandov iz ARRS sheme in iz drugih virov po spolu in število pripadajočih doktorandov*, ostaja na tem področju še naprej velika razlika med spoloma na ravni vodenja. Pri pedagoškem delu je dimenzija spola manj izražena. Dejstvo je, da je pedagoški del (z izjemo mentoriranja) zasnovan na iniciativo posameznikov.

Kemijski inštitut je bil del konzorcija projekta PLOTINA, znotraj katerega je izvajal aktivnosti za spodbujanje enakosti spolov. Kot rezultat projekta je na inštitutu uvedena praksa uporabe spolno občutljivega jezika. Strateški dokumenti KI so posodobljeni in nova dokumentacija se sprti usklajuje z načeli uporabe spolno občutljivega jezika.

Cilji za prihodnost

- Spodbujanje enakopravne udeležbe spolov v znanstvenem in pedagoškem delu.
- Standardizacija uporabe spolno občutljivega jezika na vseh nivojih inštituta.
- Upoštevanje dimenzije spola in enakosti spolov pri promociji znanstvene odličnosti.

Konkretni predlogi:

- Podrobna analiza enakosti spolov na ravni projektnih timov, priprava smernic na osnovi rezultatov analize.
- Standardizacija uporabe spolno vključujoče rabe jezika – izdelava navodil za uporabo in izobraževanja na temo uporabe, navodila predstavljajo sestavni del uvajanje



novozaposlenih v delo, pregled in lektura skladno z navodili, a pred potrditvijo predstavitvenega besedila/publikacije, ipd.

- Enako zastopanje spolov pri promociji znanstvene odličnosti, posebne kampanje za promocijo znanstvene odličnosti raziskovalk.



Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

Preglednica 4.1: Akcijski načrt za upoštevanje dimenzij spola v raziskavah in poučevanju.

AKTIVNOSTI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	KAZALNIKI	ODGOVORNE OSEBE / ORGANI ZA IZVAJANJE	ČASOVNI OKVIR	KOREKCIJSKI MEHANIZMI
ANALIZA RAZISKOVALNIH SKUPIN NA PROJEKTIH/PROGRAMIH	Sistematično spremljanje enake udeležbe spolov v znanstvenem delu	Pregledani sezname raziskovalnih skupin (oseb pisanih na projekte – spol + vloga v projektu)	Vodje programov/projektov Skupne službe Zaposleni	Pregledani sezname raziskovalnih skupin (oseb pisanih na projekte – spol + vloga v projektu)	Kadrovska služba Plan in analize Pisarna za spremljanje mednarodnih projektov	2022	Priloga strategije za izboljšanje stanja na ravni KI in po odsekih
UPORABA SPOLNO VKLJUČUJOČEGA JEZIKA V VSEH PROMOCIJSKIH GRADIVIH KI	Standardizacija uporabe spolno občutljivega jezika na ravni KI	Promocijska gradiva KI vključujejo spolno občutljivi jezik	Strokovno osebje KI Služba za stike z javnostjo Zaposleni	Promocijska gradiva KI vključujejo spolno občutljivi jezik	Predlog: Služba za stike z javnostjo, pregled. Ocena, korektura: Svet za enake možnosti. Končna potrditev: vodstvo	2022-2023	Nadgradnja obstoječih predstavitvenih gradiv in navodila za vse nadaljnje publikacije KI
IZOBRAŽEVANJE ZAPOSLENIH NA TEMO SPOLNO OBČUTLJIVE RABE JEZIKA IN POLITIČNE KOREKTNOSTI		Izvedba izobraževanja (najmanj 1x), dodana vrednost – izobraževanje novozaposlenih	Zaposleni	Izvedba izobraževanja (najmanj 1x), dodana vrednost – izobraževanje novozaposlenih	Kadrovska služba	2022	Dodatna navodila vsem novozaposlenim za uporabo spolno občutljivega jezika, kot vrednote KI
ANALIZA OBSTOJEČIH PRAKS PROMOCIJE ZNANOSTI GLEDE NA SPOL IN NAZIV	Upoštevanje dimenzije spola in enakopravnosti	Analiza narejena in predstavljena vodstvu	Raziskovalke/-ci, Služba za stike z javnostjo	Analiza narejena in predstavljena vodstvu	Služba za stike z javnostjo	2022	Priloga strategije za izboljšanje stanja na ravni KI



PROMOCIJA ZNANSTVENE ODLIČNOSTI RAZISKOVALK SKOZI POSEBNO PROMOCIJSKO KAMPANJO IN KANALE DRUŽBENIH OMREŽIJ	spolov pri promociji znanstvene odličnosti	Število objav	Raziskovalke/-ci, Služba za stike z javnostjo	Število objav	Služba za stike z javnostjo	2022-2024	Nadgradnja promocijskih aktivnosti in gradiv
ORGANIZACIJA DOGODKOV ZA PROMOCIJO ZNANSTVENE ODLIČNOSTI RAZISKOVALK	Upoštevanje dimenzije spola in enakopravnosti spolov pri promociji znanstvene odličnosti	Vsakoletni dogodek na mednarodni dan žensk v znanosti (11. februar) kot del koledarja dogodkov KI	Raziskovalke/-ci, osebe, zadolženo za promocijo raziskovalnih vsebin	Število dogodkov (najmanj 1-2x / leto)	Služba za stike z javnostjo	2022-2024	Dodatna navodila vsem novozaposlenim za uporabo spolno občutljivega jezika, kot vrednote KI
REDNA IZOBRAŽEVANJA ZA RAZISKOVALKE/-CE NA ZAČETKU KARIERE O TEM, KAKO PROMOVIRATI SVOJE RAZISKOVALNO DELO IN REZULTATE	Upoštevanje dimenzije spola in enakopravnosti spolov pri promociji znanstvene odličnosti	Število izobraževanj (najmanj 1x)	Mlade/-i raziskovalke/-ci, raziskovalke/-ci na začetku kariere Raziskovalne skupine KI	Število izobraževanj (najmanj 1x)	Kadrovska služba	2022-2024	Dodatna navodila vsem novozaposlenim za uporabo spolno občutljivega jezika, kot vrednote KI



5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Definicija nasilja, nasilja nad spolom in spolnega nasilja

a) Nasilje in oblike nasilja

Nasilje pomeni poškodovati, uničiti, škodovati ali ponižati drugo osebo. V odnosih kjer je prisotno spoštovanje in sprejemanje različnosti, ni prostora za nasilje. Pri nasilju gre za zavedanje prisotnosti moči nad drugo osebo – fizične, psihične ali hierarhične moči. Nasilje je premišljeno in namerno dejanje, ki je lahko enkratne narave ali je ponavljajoče. Pri nasilju velja ničelna toleranca, ki je ne opravičuje nikakršen vzrok ali razlog.

Pri nasilju v delovnem okolju gre za preseganje formalnih odnosov in posledično pri drugi osebi povzročajo občutke nelagodja, strahu, sramu, podrejenosti, slabo počutje, stisko.

b) Nasilje nad spolom

Nasilje nad spolom je vsakršno nasilje, ki je usmerjeno proti osebi na podlagi spola, spolne identitete, spolnega izraza ali ki nesorazmerno prizadene osebe določenega spola (EIGE, 2021). Različne oblike nasilja na podlagi spola so opredeljene kot kazniva dejanja.

c) Spolno nasilje

Tudi pri spolnem nasilju gre za zlorabo moči, položaja, vpliva ali znanja nad drugo osebo. Za spolno nasilje je vedno kriv storilec, ki zlorabi svojo čustveno, fizično, socialno in ekonomsko moč, svoj položaj in vpliv v družbi, kakor tudi svoje znanje nad žrtvijo. Pri spolnem nasilju ne gre le za spolnost v ožjem pomenu besede, temveč za obliko podrejanja, obvladovanja in prisile, ki se vrši skozi različna dejanja s spolno vsebino.

d) Oblike nasilja na podlagi spola in spolnega nasilja:

- Fizične oblike: spolno sugestivne geste, neželene objemanje ali poljubljanje, nepotrebno dotikanje, trepljanje, naslanjanje, ščipanje, potiskanje v kot, spolni napad in vsiljen spolni odnos.
- Verbalne oblike: nedobrodošlo osvajanje, spreminjanje službenih tem v spolne, opolzki komentarji, zgodbe, šale, opazke s spolno vsebino, neželene naslavljanje z ljubkovalnimi vzdevki, drugo.
- Neverbalne oblike: tesno približevanje osebe, pohotni in žaljivi pogledi ali geste, elektronska ali SMS sporočila s spolno vsebino, drugo.
- Druge na spolu temelječe oblike: seksistične šale, zastraševanje, obrekovanje, žaljenje, posmehovanje, poniževanje, pripovedovanje laži ali razširjanje neresničnih govoric – vse zaradi spola osebe.
- Karierne oblike: obljubljeni višji plači, napredovanje, druge ugodnosti, če oseba pristane na katero od naštetih ravnanj, grožnje z negativnimi posledicami, če jih odkloni ali se jim zoperstavi.



Ukrepi:

- Ozaveščanje, kaj je nasilje nad spolom in spolno nasilje (oblike spolnega nasilja in spolnega nadlegovanja).
- Jasno izražena ničelna toleranca nad nasiljem in izrazitev upravičenosti nad prijavo (z zagotavljanjem visoke stopnje zaupnosti).
- Ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih, kako ravnati v primeru nasilja (za primer žrtev, zaupnikov, opazovalcev) – jasni protokoli ravnanja.
- Uporaba postopkov določenih v Pravilniku o preprečevanju nasilja, trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu.
- Določitev jasnih in transparentnih posledic in sankcij za kršitelja.

Analiza obstoječega stanja

Na Kemijskem inštitutu je bil dne 20. 12. 2013 sprejet Pravilnik o preprečevanju nasilja, trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu (s spremembami 3. 9. 2020). Pravilnik določa ukrepe za preprečevanje nasilja, trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu z namenom zagotoviti učinkovito varovanje človekovega dostojanstva in spoštovanje osebnosti vsakega posameznika.

Dne 5. 9. 2013 je direktor sprejel Sklep o imenovanju pooblaščenca za pomoč in informiranje (sklep št. 3/2013) ter kasneje spremembe Sklepa (sklep št. 1/2014, sklep št. 22/2015 in sklep št. 13/2019). V vsakem sklepu sta imenovana dva pooblaščenca – moški zaupnik in ženska zaupnica. En iz raziskovalnega sektorja in en iz sektorja Skupnih služb. Na ta način imajo zaposleni možnost izbire, na katero osebo se bodo obrnili.

Praksa prijav do sedaj ni pokazala, da bi na Kemijskem inštitutu prihajalo do nasilja na podlagi spola. V obdobju med leti 2016 in 2021 pa smo imeli pet formalnih prijav nasilja na delovnem mestu. V zadnjih dveh letih smo zabeležili tudi tri neformalne prijave oz. iskanja pomoči pri pooblaščenca, ki smo jih na Kemijskem inštitutu rešili s pogovori in nudenju ustrežnejšega delovnega okolja zaposlenemu, ki se je znašel v stiski. Reševanje dosedanjih prijav in odprave težav zaposlenih smo do sedaj reševali po mirni poti, na način prilagoditve postopka posameznemu primeru. Reševanje je potekalo na način:

Prvi način: prejem prijave → seznanitev vodstva s strani pooblaščenca → pogovor s prijaviteljem → priprava zapisnika → seznanitev vodstva o konkretni problematiki → seznanitev prijaviteljeve vodje in iskanje možne rešitve za izboljšanje počutja prijavitelja → skrb, da se ukrepi za izboljšanje stanja realizirajo.

Drugi način: prejem prijave → seznanitev vodstva s strani pooblaščenca → določitev komisije za ugotavljanje ustreznosti prijave (ločeno pogovor z vsem vpletenimi v dogodek) → zapisnik komisije → seznanitev vodstva o ugotovitvah komisije → sklep direktorja glede določitve ukrepov za preprečevanje podobnih dogodkov → vročitev sklepa vsem zaposlenim, ki so bili vpleteni v dogodek → realizacija ukrepov.



Načrtovani ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

Preglednica 5.1: Akcijski načrt za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

DEJAVNOST / UKREP	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNI KI	ODGOVORNE OSEBE/ORGANI ZA IZVAJANJE	ČASOVNI OKVIR	KOREKCIJSKI MEHANIZMI
IZOBRAŽEVANJE IN OZAVEŠČANJE (KAJ JE NASILJE IN KAKO RAVNATI V PRIMERU ŽRTVE, OPAZOVALCA, ZAUPNIKA) – JASNI PROTOKOLI RAVNANJA	Zaposleni prepoznajo različne oblike nasilja	Prisotnost na izobraževanjih, prevzeto gradivo, drugo	Vsi zaposleni	Vodstvo KI oz. ustrezna strokovna služba (Pravna služba, Kadrovska služba, Služba za varnost pri delu)	2022 in periodično vsake dve leti	Vztrajanje pri izvedbi
DOLOČITEV JASNIH IN TRANSPARENTNIH POSLEDIC IN SANKCIJ ZA KRŠITELJA	Zavedanje potencialnih kršiteljev, da bodo nosili odgovornost za svoja dejanja	Prisotnost na izobraževanjih, prevzeto gradivo, drugo	Vsi zaposleni	Vodstvo KI oz. ustrezna strokovna služba (Pravna služba, Kadrovska služba, Služba za varnost pri delu)	2022	Vztrajanje pri izvedbi
TAKOJŠNJA ZAUSTAVITEV NASILJA	Zaščita žrtve	Konec nasilja	Vsi zaposleni	Vsi, ki so o nasilju seznanjeni oz. so mu priča, so odgovorni za ukrepanje - prijavo	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Vsi kontakti med žrtvijo in storilcem potekajo ob prisotnosti tretje osebe
NAČRT POMOČI	Opolnomočenje žrtve	Psiho-fizično počutje žrtve	Vsi zaposleni	Vodstvo oz. strokovnjaki imenovani s strani vodstva	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Preverjanje psiho-fizičnega stanja žrtve – na posameznem primeru najustreznejše ukrepati
POZIV K PRIJAVI NA USTREZNO INŠTITUCIJO (VELJA ZA VSE, KI SO SEZNAVJENI Z IZVAJANJEM NASILJA)	Opolnomočenje zaposlenih, da poskrbijo za zaustavitev nasilja in preprečijo možnost ponovitve nasilja s prijavo.	Preprečevanje nadaljnjih nasilnih dejanj s strani istega/drugega kršitelja	Vsi zaposleni	Vsi zaposleni, ki vedo za prisotnost nasilja	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Redno vzpodbujanje zaposlenih na izobraževalnih delavnicah, da v primeru nasilja naredijo prijavo. V primeru, da se žrtev obrne na zaupnika, vendar ne



						želi podati prijav svetovanje kako ravnati v posameznem primeru/situaciji.
UKREPI ZA PREPREČEVANJE PONOVIŠTVA NASILJA IN ZAGOTOVITEV VARNOSTI,	Varnost vseh zaposlenih	Ničelna prisotnost nasilja	Vsi zaposleni	Vodstvo KI oz. ustrezna strokovna služba (Pravna služba, Kadrovska služba, Služba za varnost pri delu)	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Razmislek o postopkovnih napakah in odprava/preprečevanje teh
LOČENA OBRAVNAVA ZA VSE VPLETENE V NASILNEM DOGODKU (OPAZOVALCI, ŽRTEV, DOMNEVNI STORILEC)	Možnost čim bolj objektivnega vpogleda v nasilni dogodek	Opravljen ločene obravnave	Vsi zaposleni	Komisija določena s strani vodstva	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Vztrajanje pri izvedbi ločene obravnave
DOKUMENTIRANJE DOGODKA	Arhiv oz. po potrebi predaja zunanjim institucijam	zapisnik	Vsi zaposleni	Komisija določena s strani vodstva	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Priprava ustreznih obrazcev za prijavo
SANKCIONIRANJE NASILJA	Prevzem odgovornosti za storjeno kaznivo dejanje	Sklep direktorja	Vsi zaposleni	Vodstvo	Se izvaja takoj v primeru pojava nasilja	Vključitev ustreznih zunanjih institucij
SPROTNO DOPOLNJEVANJE PRAVILNIKA O DOLOČITVI SANKCIJ ZA SPLOŠNE PRIMERE	Zavedanje vseh zaposlenih, kakšne posledice nosijo posamezna ravnanja	Dopolnitve Pravilnika o preprečevanju nasilja, trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu	Vsi zaposleni	Vodstvo KI oz. ustrezna strokovna služba, Pooblaščenca za pomoč in informiranje	Sprotne dopolnitve Pravilnika, za splošne primere, kjer je jasne sankcije mogoče definirati	Iskanje pomoči pri ustreznih zunanjih institucijah



Priloga: Primeri dobre prakse

Primeri dobre prakse

- *Univerza v Kopenhagenu (UCHP) (Danska) - Ženske, zastopane v vseh krogih prijav*
(<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>)

Na UCHP so izvajali različne posebne pobude, povezane s postopki razpisov za prosta delovna mesta, zaposlovanjem in ocenjevanjem prijav. UCHP zdaj zahteva vsaj enega prosilca katerega koli spola, preden se lahko zasede prosto mesto, podobno pa mora biti v vseh odborih za imenovanja in pregledovanje vsaj ena oseba vsakega spola.

- *Univerza Radboud na Nizozemskem - Spodbujanje osebnošnega razvoja za izboljšanje položaja žensk v znanstvenem (akademskega nazivu) nazivu*
(<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>)

Ta univerza je v letu 2010 začela mentorski program za ženske na akademskih in upravnih položajih. Po pozitivni oceni so sklenili, da se ta program nadaljuje, vendar izključno za ženske v akademskih nazivih. Program organizira mentorske skupine za nadarjene znanstvenice, da dobijo večji vpogled v njihov trenutni delovni položaj in katere dejavnosti in spretnosti so potrebne za njihovo rast. Cilj programa je zagotoviti praktično podporo in nasvete za nadarjene raziskovalke (zlasti podoktorske: asistentke, docentke in izredne profesorice), ki želijo razvijati svojo akademsko kariero. Mentoriranci/-ke si izberejo svojega mentorja (moškega ali ženskega, po možnosti z druge fakultete ali oddelka). V seriji intervjujev je mentoriranec tisti, ki določa teme, o katerih se bo razpravljalo. Mentor lahko mentorirancu pomaga pri osebnem in poklicnem razvoju, boljšem razumevanju organizacije, vzpostavljanju koristnih stikov in novem dostopu do omrežij. V povprečju imajo mentoriranci pet do šest srečanj z mentorjem, kar traja največ eno leto. Poleg mentorskega programa se lahko vključi tudi poklicnega trenerja v kadrovske službi. Pristop k trenerju temelji na rezultatih ali posebnih potrebah mentorskega programa. Cilj treninga je še bolj poglobiti teme s sestankov z mentorjem. Program vključuje več delavnic in medsebojnih pregledov s kolegi. Na primer, obstajajo delavnice o mreženju, pogajanju in osebni blagovni znamki.

- *Univerza Trnava (Slovaška) - Načrt za razvoj poklicne poti*
(<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>)

Na tej univerzi so leta 2013 razvili NES, ki je vseboval ukrep za razvoj Načrta za poklicni razvoj (NPR) univerzitetnih raziskovalcev. Projektna skupina se je odločila za participativni pristop sestavljen iz: pregleda obstoječega stanja na dveh univerzitetnih fakultetah, zbiranja podatkov o raziskavah in izobraževanju, razčlenjenih po spolu, razgovorov s kadrovske službo rektorata in kadrovske uprave obeh fakultet, izvajanje anket med raziskovalci in več vprašalnikov o enakosti spolov, razdeljenih v okviru dejavnosti ozaveščanja. Na podlagi zbranih informacij so razvili predlog za NPR. Vključitev raziskav, vprašalnikov in razprav v proces oblikovanja politik ni služila le kot primer oblikovanja politik, ki temelji na dokazih, ampak je prispevala tudi k ozaveščanju o enakosti spolov in sami politiki.



- *Delft University of Technology (DUT), Nizozemska - Odmevna delovna mesta za vrhunske znanstvenice* (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>)

DUT je leta 2010 ustanovili svoj »Fellowship«, ki ponuja odmevna delovna mesta vodilnim znanstvenicam na raziskovalnih področjih, na katerih univerza deluje. Petletne štipendije podeljujejo izjemnim znanstvenicam iz katere koli države in katere koli obstoječe discipline na univerzi, ki trenutno niso zaposlene v DUT. Te štipendije se podeljujejo na ravni asistenta, izrednega ali rednega profesorja. Raziskovalke bodo imele edinstveno priložnost, da vzpostavijo svoj raziskovalni program z mednarodnim ugledom, vključno z izdatnim zagonskim financiranjem (100 000 EUR za docente, 200 000 EUR za izredne profesorje in 300 000 EUR za redne profesorje). Kandidatke lahko napišejo svoj raziskovalni predlog (ni omejen s posebnimi razpoložljivimi delovnimi mesti). Štipendistkam je na voljo neformalna mentorska shema za spoznavanje univerze in nizozemskega (raziskovalnega) okolja. Poleg tega sodelavke sodelujejo v univerzitetnem uvodnem programu in programu osebnega razvoja. Po pozitivni oceni ob koncu (največ) petih let se sodelavki podeli mandat in lahko nadaljuje redno znanstveno poklicno na DUT. Če v četrtem letu ne doseže pričakovanih ciljev v tem obdobju, ji ponudijo poklicne nasvete za pomoč pri iskanju zaposlitvenih možnosti drugje.

- *Inštituti Max Planck* (<https://www.mpg.de/family-and-career>)

Omogočajo štipendije za varstvo otrok v primeru udeležbe na konferencah in subvencionirano (do 50%) varstvo otrok. Štipendije fundacije Christine Nüsslein-Volhardt doktorskim študentkam (do 400 EUR/m, do 3 leta). V primeru zaposlitve raziskovalca poizkusijo najti tudi službo za partnerja.

- *Tehnična univerza München* (<https://www.chancengleichheit.tum.de/en/career-and-training/>)

Vrtci v vseh kampusih za zaposlene in študente. Različni programi, ki omogočajo razvoj študentk (Mentoring, Coaching). Sodelujejo z različnimi podjetji, ki ponujajo varstvo otrok ter pomoč ostarelim. Omogočajo poletne programe za otroke zaposlenih in študentov. Otroške/družinske sobe, kjer starši lahko poskrbijo za svoje otroke, če varuška odpove. Prisotni so tudi varuhi, tudi zunaj "normalnega" delovnega časa, financira jih TUM. V primeru zaposlitve raziskovalca poizkusijo najti tudi primerno službo za partnerja. Pri učiteljih TUM Faculty Tenure Track system omogoča osebne zaposlitvene modele (porodniški dopust, bolniška, delna zaposlitev, skrb za družino (tudi ostarele svojce). Podaljševanje evalvacijskih oz. izvolitvenih obdobji ter upoštevanje statusa/situacije pri evalvaciji.

- *Vienna Biocenter* (<https://www.imp.ac.at/career/your-family/>)

Na kampusu imajo vrtec (od 3 mesecev do 6. leta starosti) za vse zaposlene ter sosednja podjetja; prav tako so vključeni v shemo WWTF Dual career service, ki pomaga partnerjem pri iskanju zaposlitve.

- *Affirmative Action Plan* (v katerega je vključenih 31 italijanskih univerz) med drugim omogoča svetovanja zaposlenim na temo mentalnega zdravja in v primeru najrazličnejših stisk, povezanih z zasebnim ali poklicnim življenjem (https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_report_mapping_org_work-life_policies_practices.pdf).



Zgodovina nastajanja Načrta za enakost spolov na Kemijskem inštitutu

Verzijo 1.0 je pripravil Svet za enake možnosti v znanosti, v sestavi predsednice prof. dr. Simone Golič Grdadolnik ter članov in članic: dr. Marjana Beleta, izr. prof. dr. Marte Klanjšek Gunde, doc. dr. Andreja Perdiha, dr. Ive Hafner Bratkovič, dr. Mateja Huša, Tajde Klobučar, Tanje Svetic in Ivica Ilića; na podlagi sklepa direktorja (Sklep št. 9/2021, z dne 15.4.2021) in jo oddal direktorju v nadaljnjo obravnavo dne 24. 6. 2021.

Verzijo 1.0 so v obravnavo dobili vsi vodje pisarn v okviru Sektorja skupnih služb. Komentarje na Verzijo 1.0 smo pridobili od direktorja prof. dr. Gregor Anderluha (30. 6. 2021 in 23. 8. 2021) in vodje Projektne pisarne dr. Barbare Tišler (1. 7. 2021 in 30. 9. 2021).

Dodelano verzijo, verzija 2.0, je obravnaval Znanstveni svet na svoji 35. redni seji, 20. 10. 2021, kjer so bili izpostavljeni nekateri vsebinski komentarji (smiselnost navedbe konkretnih števil pri zastopanosti spolov na različnih področjih, smiselnost vključitve tematik mentoriranja, vizualna podoba načrta). Verzija 2.0 je bila istega dne v obravnavo posredovana sindikatu SVIZ na Kemijskem inštitutu preko sindikalne zaupnice SVIZ-KI izr. prof. dr. Marte Klanjšek Gunde. Komentarji članov sindikata so se nanašali na vizualna podoba načrta ter manjše vsebinske pripombe in nedoslednosti. Vsi komentarji so bili upoštevani pri pripravi nove verzije (Verzija 3.0). K posredovanju pripomb in komentarjev smo dne 21. 10. 2021 preko elektronske pošte pozvali tudi vse zaposlene. Nihče ni poslal nobenega komentarja.

Verzijo 3.0 je ponovno obravnaval Znanstveni svet Kemijskega inštituta na svoji 36. redni seji (10. 11. 2021), jo potrdil in predlagal Upravnemu odboru v sprejem. Verzijo 3.0 je obravnaval tudi Upravni odbor Kemijskega inštituta na svoji 4. redni seji (25. 11. 2021) in jo potrdil.