



**ARRS**

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST  
REPUBLIKE SLOVENIJE

**NAČRT ENAKOSTI SPOLOV**  
**JAVNE AGENCIJE ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST**  
**REPUBLIKE SLOVENIJE**

**Ljubljana, maja 2022**

## 1 Uvod

Evropska komisija v **strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025**<sup>1</sup> enakost spolov opredeljuje kot temeljno vrednoto EU in temeljno pravico ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic. Enakost spolov predstavlja bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo, saj lahko ves naš družbeni potencial uresničimo le, če bomo izkoristili vse naše talente in raznolikosti. Evropska komisija poudarja, da enakost spolov prinaša nova delovna mesta in večjo produktivnost, kar - še zlasti v času soočanja s zelenim in digitalnim prehodom ter demografskimi izzivi - moramo izkoristiti.

Kljub temu, da je Evropska unija v zadnjih desetletjih na področju enakosti spolov močno napredovala po zaslugi zakonodajne ureditve in sodne prakse na področju enake obravnave ter prizadevanj za vključitev vidika spola na različnih področjih politik, pa še nobena država članica ni dosegla popolne enakosti spolov. Neenakost spolov v izobraževanju se sicer zmanjšuje, vendar je še zmeraj opazna na področjih, kot so zaposlovanje, plačila, pokojnine in drugje.

Strategija za enakost spolov zastavlja evropski okvir za delovanje komisije na področju enakosti spolov ter določa cilje politike in ključne ukrepe za obdobje 2020–2025. Namenjena je uresničenju spolno enakostne Evrope enakih možnosti za vse. Izvajanje strategije bo temeljilo na kombinaciji usmerjenih ukrepov za doseganje enakosti spolov ter okrepljenega upoštevanja vidika spola s sistematičnim vključevanjem vidika spola v vseh fazah razvoja politik EU.

Evropska komisija je zavezana spodbujanju enakosti spolov tudi na področju raziskovalno razvojne dejavnosti. Zaradi posebnosti raziskovalno razvojne dejavnosti so potrebni posebni ukrepi za odpravo različne obravnave spolov tudi v okviru tega področja.

Javna agencija za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (ARRS) pristopa k pripravi načrta enakosti spolov tako iz vidika delovanja agencije kot ureditve njene dejavnosti. Načrt enakosti spolov ARRS se po potrebi prilagaja in dopolnjuje glede na morebitne nove okoliščine in ugotovitve.

---

<sup>1</sup> SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 COM/2020/152 final

## 2 Enakost spolov v Evropskem raziskovalnem prostoru in v programu Obzorje Evropa

Enakost spolov na področju raziskav in inovacij je prednostna naloga Evropskega raziskovalnega prostora (ERP). Evropska komisija je že v letu 2012<sup>2</sup> države EU povabila k delovanju v smeri spodbujanja institucionalnih sprememb za doseganje spolne uravnoteženosti s poudarki na prizadevanju za:

- enakost spolov v znanstvenih poklicih z odstranjevanjem normativnih ovir in enakimi možnostmi kariernega razvoja,
- uravnoteženo zastopanost spolov v procesih odločanja,
- vključevanje dimenzije enakosti spolov v vsebino raziskav in inovacij.

Države EU so bile pozvane h kulturnim in institucionalnim spremembam, da bi odpravile neravnovesje med spoloma v raziskovalnih organizacijah in organih odločanja z izzivom doseči vsaj 40% udeležbo manj zastopanege spola v vseh ekspertnih skupinah, panelih in odborih.

Iz Poročila o napredku ERP<sup>3</sup> izhaja, da je izvajanje sprememb po vsej EU neenakomerno in da kljub prizadevanjem v državah EU za izboljšanje spolne uravnoteženosti v znanstvenoraziskovalni dejavnosti ta še ni zagotovljena, kar ponazarja tudi podatek, da ženske zasedajo le 24 % najvišjih akademskih položajev. Razlike v dohodkih (ang. wage gap) med spoloma so opazne, različne karijerne priložnosti med spoloma pa kažejo na ohranjanje podzavestnih predsodkov iz vidika (ne)enakih možnosti spolov.

Obzorje 2020 je bil prvi okvirni program, ki je kot enega temeljnih ciljev opredelil vključitev vidika spola v vsebino raziskav in inovacij. Nadalje se s programom Obzorje Evropa enakost spolov naslavlja na treh ravneh:

1. priprava načrta za enakost spolov (ang. Gender Equality Plan; GEP) postaja merilo za upravičenost nekaterih kategorij pravnih subjektov iz držav EU in pridruženih držav;
2. vključevanje razsežnosti spola v vsebino raziskav in inovacij se pojavi kot merilo za dodelitev ob upoštevanju merila odličnosti, razen če opis teme izrecno določa drugače;
3. cilj je povečati uravnoteženo zastopanost spolov v celotnem programu in doseči 50 % žensk v upravnih odborih, strokovnih skupinah in ocenjevalnih odborih, povezanih s programom Obzorje Evropa, ter uporabiti merilo uravnotežene zastopanosti spolov med raziskovalnimi skupinami za razvrstitev predlogov z enakim rezultatom.

Cilj prizadevanj za enakost spolov je na eni strani izboljšati evropski raziskovalni in inovacijski sistem, na drugi pa ustvariti delovna okolja z enako obravnavo spolov, prav tako pa tudi bolje vključiti

---

<sup>2</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth

/\* COM/2012/0392 final \*/ [EUR-Lex - 52012DC0392 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

<sup>3</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *ERA progress report 2018 : the European Research Area : advancing together the Europe of research and innovation*, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/118067>

razsežnost spola v raziskovalne projekte, kar bo prispevalo k dvigu kakovosti raziskav in relevance ustvarjenega znanja, tehnologij in inovacij za družbo.

V prvem letu programa Obzorje Evropa je veljalo prehodno obdobje, kar pomeni, da to merilo ni zadevalo razpisov z roki do leta 2021 in se bo uveljavilo šele pri razpisih z roki leta 2022. Z letom 2022 bo izdelava načrta za enakost spolov pogoj za sodelovanje na razpisih novega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa.

Partnerji uspešnega konzorcija na razpisu v 2022 bodo morali dokazati, da imajo načrt enakosti spolov ob podpisu sporazuma o nepovratnih sredstvih.

Konec septembra 2021 je Evropska komisija objavila vodnik z naslovom »Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans«<sup>4</sup>. Vodnik je namenjen:

- vodstvu organizacij, ki je odgovorno za pripravo načrta enakosti spolov;
- vodstvu notranje organizacijske enote, pristojne za pripravo načrta enakosti spolov;
- službi, pristojni za zagotavljanje kompatibilnosti z zahtevami zunanjih financerjev;
- pristojni komisiji in predstavnikom različnih kategorij zaposlenih.

Kot izhaja tudi iz navedb, katerim deležnikom znotraj organizacije, ki pripravlja načrt enakosti spolov, je vodnik namenjen, je poudarjen velik pomen zavezanosti celotne organizacije k pripravi načrta enakosti spolov z aktivno udeležbo vodstvenih delavcev in mrežnim pristopom vseh organizacijskih enot.

Da bi načrt enakosti spolov ustrezal **zahtevam Obzorja Evropa**, so potrebne štiri komponente:

1. **Javno objavljen dokument.** Načrt enakosti spolov mora biti pripravljen kot formalen dokument, ki ga podpiše odgovorna oseba organizacije. Prikazati mora zavezanost vprašanjem enakosti po spolu, postaviti jasne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje.
2. **Zagotovljeni kadrovski viri.** Za pripravo in spremljanje načrta enakosti spolov morajo biti zagotovljeni ustrezni kadrovski viri, ki ekspertno poznajo tematiko enakosti žensk, in bodo zagotavljali spremljanje njegovega izvajanja ob sodelovanju nosilcev posameznih ukrepov.
3. **Zbiranje podatkov in nadzor.** Organizacije morajo zbirati podatke o razsežnosti spola z letnim poročanjem, ki temelji na indikatorjih. Zagotovljeni morajo biti kadrovski viri za izvajanje nalog obdelave in objave podatkov na letni ravni.
4. **Izobraževanje.** Načrt enakosti spolov mora vsebovati program izobraževanja o ozaveščanju glede vprašanj enakosti po spolu. Aktivnosti morajo zajeti vso organizacijo ter biti zasnovane dolgoročno na temelju ustreznih podatkov.

---

<sup>4</sup> [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications.ec.europa.eu/horizon-europe-guidance-on-gender-equality-plans)

### 3 Delovanje in dejavnost ARRS

#### 3.1 Dimenzija enakosti spolov v delovanju ARRS

Pri svojem delovanju je ARRS na področju zagotavljanja enakosti spolov zavezana Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19).

Podatki o strukturi zaposlenih ARRS pokažejo, da je med 52 zaposlenimi<sup>5</sup>:

- prevladujoča struktura zaposlenih ženska, saj je med vsemi zaposlenimi le osem (23,5 %) moških;
- na vodstvenih delovnih mestih (direktor, namestnik direktorja, vodje šestih notranjih organizacijskih enot) je po aktualnih podatkih pet (62,5%) moških;
- delovno mesto direktorja oziroma vršilca dolžnosti direktorja je v vseh dosedanjih devetih mandatih zasedal moški<sup>6</sup>.

Na področju delovanja ARRS Navodilo o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v ARRS (v nadaljevanju: navodilo) opredeljuje spolno nadlegovanje kot eno od oblik mobinga, ki predstavlja kakršno koli obliko neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja (4. člen). Nadalje navodilo opredeljuje vedenja in ravnanja, ki pomenijo verbalno spolno nadlegovanje, kakor tudi vedenja in ravnanja, ki pomenijo neverbalno spolno nadlegovanje, prav tako pa tudi vedenja in ravnanja, ki pomenijo fizično spolno nadlegovanje.

Prav tako navodilo določa tudi dolžnosti in odgovornosti vseh zaposlenih, da pomagajo ustvarjati delovno okolje brez mobinga, v katerem se varujeta in spoštujeta dostojanstvo in integriteta zaposlenih na delovnem mestu. Vodstveni in vodilni kader ima dolžnost udeležiti se ustreznega usposabljanja za preprečevanje, prepoznavanje in obravnavo primerov mobinga na delovnem mestu (9. čl.). 10. člen navodila določa, da notranja organizacijska enota za splošne zadeve organizira potrebno usposabljanje vodstvenega in vodilnega kadra za preprečevanje, prepoznavanje in obravnavo primerov mobinga na delovnem mestu, prav tako organizira tudi potrebno usposabljanje svetovalk in svetovalcev za formalno reševanje primerov mobinga, če tega ni mogoče rešiti neformalno.

Navodilo natančno opredeljuje tudi ostala vprašanja postopka reševanja primerov mobinga, sankcioniranja ter ukrepov za prenehanje in odpravo posledic mobinga.

---

<sup>5</sup> Sklenjene pogodbe o zaposlitvi na dan 1. 4. 2022.

<sup>6</sup> Podatek zajema štiri redne mandate direktorja in pet mandatov vršilca dolžnosti direktorja.

### 3.2 Dimenzija enakosti spolov na področju dejavnosti ARRS

Novi Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (ZZrID) (Uradni list, RS št. 186/21) vsebine enakih možnosti spolov ureja na več področjih delovanja ARRS in raziskovalnih organizacij. Ker je potrebno vzpostaviti še sistem ustreznih podzakonskih aktov, bo možno in potrebno izvajanje določil spremljati v prihodnje.

Skladno z ureditvijo normativnih aktov<sup>7</sup> je na področju dejavnosti ARRS že zagotovljena enaka obravnava po spolu pri upoštevanju pogojev za vodjo raziskovalnega projekta, kjer se relevantna doba pri izpolnjevanju kriterija znanstvenih objav (A1) podaljša glede na obdobje izrabljenega starševskega dopusta oziroma obdobja zaposlitve zven raziskovalne dejavnosti, daljše od treh mesecev.

Glede kriterijev za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za vodjo podoktorskega raziskovalnega projekta predpis<sup>8</sup> določa tudi, da se čas po letu zagovora podaljša nad tri leta, če je podoktorand izkoristil dopust iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo, pri čemer se za enega otroka upošteva eno leto. Enako velja še za druge primere odsotnosti, določene v predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in zaposlitve izven raziskovalne dejavnosti, daljše od treh mesecev.

Nadalje je zagotovljena zastopanost obeh spolov v okviru sestave stalnih strokovnih teles, in sicer tako, da je po vedah zagotovljena najmanj tretjinska zastopanost vsakega spola, razen tehniških ved, v katerih je zagotovljena najmanj petina predstavnikov vsakega spola.

V okviru sestave občasnih strokovnih teles je zagotovljena zastopanost obeh spolov tako, da je normativno zahtevana najmanj tretjinska zastopanost vsakega spola.<sup>9</sup>

Ugotavljamo lahko, da je glede na normativne zahteve sestava posameznih stalnih strokovnih teles glede na zastopanost obeh spolov ustrezna. V povprečju sestavlja strukturo znanstvenoraziskovalnih svetov ved (v nadaljevanju: ZSV) 47,5% žensk, največ v okviru ZSV za družboslovje in humanistiko (7 izmed 12 članov), najmanj pa v okviru ZSV za tehniko (3 izmed 12 članov). Vendarle pa analiza strukture predsednikov oziroma predsednic ZSV pokaže, da so na mestih petih (izmed sedmih) ZSV predsedniki (kar predstavlja 71% predsedniških mest).

Glede trenutne sestave organov ARRS ugotavljamo, da so v upravnem odboru ARRS trenutno tri izmed sedmih članic in članov ženske, vodi ga predsednik. V znanstvenem svetu ARRS sta dve ženski predstavnici izmed šestih članic in članov, prav tako ob vodstvu predsednika. Najvišja upravljavska struktura ARRS (predsednika dveh organov in tretji – direktor) je tako ob nastanku tega dokumenta v celoti zastopana s predstavniki moškega spola.

Na področju izvajanja dejavnosti ARRS lahko opazujemo podatke o uspešnosti pri kandidiranju na javne razpise in javne pozive glede na spolno dimenzijo. V okviru Javnega razpisa za sofinanciranje

---

<sup>7</sup> Pravilnik o kriterijih za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za vodjo raziskovalnega projekta (Ur. L. RS, št. 53/16).

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Pravilnik o postopkih (so)financiranja in ocenjevanja ter spremljanju izvajanja raziskovalne dejavnosti (Ur. L. RS, št. 52/16, 79/17, 65/19, 78/20 in 145/20).



**ARRS**

JAVNA AGENCIJA ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST  
REPUBLIKE SLOVENIJE

raziskovalnih projektov za leto 2021 tako ugotavljamo, da delež uspešnosti žensk (20,8%) zaostaja za deležem izbranih moških vodij raziskovalnih projektov (23,6). Največji delež raziskovalk med vodji izbranih projektov je sicer v okviru humanističnih ved (48,5 %), najmanjši pa na tehniki – 28,1 %. Podatke o stopnji uspešnosti prijav na javne razpise in pozive agencije je treba pričeti celovito spremljati sistematično tudi iz vidika spolov, saj izdelava časovnih vrst primerljivih podatkov omogoča sklepanje o prevladujočih vzorcih, razmislek o razlogih zanje ter o možnih načinih njihovega odpravljanja. Zato načrtujemo razširitev informacijske podpore tudi na možnost spremljanja strukture pri spolu pri prijavah in rezultatih javnih razpisov in pozivov ter recenzentk in recenzentov.

## **Akcijski načrt uveljavljanja enakosti spolov ARRS (2022 – 2025)**

### **1. Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem in organizacijska kultura**

#### **Dejavnost: Omogočanje premakljivega delovnega časa**

Kazalnik: Vzpostavljena evidenca o izrabi dnevnega delovnega časa

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: že obstaja

#### **Dejavnost: Mehanizmi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**

Kazalnik: Vzpostavljene pravice za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (možnost privatnega izhoda med delovnim časom, obiska zdravnika med delovnim časom, ki se šteje v delovni čas, daljše kot polurne odsotnosti z dela v času odmora za malico, omogočanje dodatnih dni letnega zaradi socialno zdravstvenih razmer in zaradi osebnih okoliščin, možnost uporabe delovnih sredstev (računalnika, telefona) tudi za zasebne namene ipd.)

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: že obstaja

#### **Dejavnost: Analiza stanja glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**

Kazalnik: Izvedena anketa med zaposlenimi in predstavitev rezultatov

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: 2023 in naprej

### **2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih in v strokovnih telesih ARRS**

#### **Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih ARRS**

Kazalnik: Statistika zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih ARRS

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: 2022 in naprej



**Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov v stalnih in občasnih strokovnih telesih ARRS**

Kazalnik: Letna statistika zastopanosti spolov v stalnih in občasnih strokovnih telesih ARRS

Nosilec: Sektorji za javne razpise/pozive iz svoje pristojnosti, Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: 2022 in naprej

### **3. Enakost med spoloma pri zaposlovanju in kariernem napredovanju**

**Dejavnost: Pregled kazalnikov zaposlovanja na ARRS po spolu**

Kazalnik: Letna statistika zaposlovanja na ARRS po spolu

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: 2022 in naprej

**Dejavnost: Redna izobraževanja za zaposlene na ARRS**

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj za zaposlene v letu po spolu

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: 2023 in naprej

### **4. Ozaveščanje o enakosti spolov, spolno vključujoča raba jezika in ukrepi proti spolnemu nasilju in nadlegovanju**

**Dejavnost: Izobraževanje in ozaveščanje o enakosti spolov**

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj o spolni enakosti, spolnem nadlegovanju, šikaniranju in mobingu na delovnem mestu

Nosilec: Sektor za pravne in skupne zadeve

Časovni okvir: 2022 in naprej

**Dejavnost: Spolno vključujoča raba jezika ob sprejemu splošnih aktov ARRS**

Kazalnik: Število sprejetih splošnih aktov s spolno vključujočo rabo jezika

Nosilec: Notranje organizacijske enote v okviru splošnih aktov iz svojih pristojnosti

Časovni okvir: 2022 in naprej

## 5. Vključitev dimenzije spolne uravnoteženosti v dejavnost ARRS

### **Dejavnost: Pregled stopnje uspešnosti prijav na javne razpise in pozive agencije po spolu**

Kazalnik: Vključenost podatkov o stopnji uspešnosti prijav na javne razpise in pozive agencije po spolu v poročila o izvedenih javnih razpisih/pozivih ARRS

Nosilec: Notranje organizacijske enote za javne razpise/pozive v okviru svoje pristojnosti

Časovni okvir: 2022 in naprej

### **Dejavnost: Predlog o možnosti vključitve dimenzije spolne uravnoteženosti ob izpolnjenem merilu znanstvene odličnosti v primeru enakih ocen**

Kazalnik: Predložen predlog o možnosti vključitve dimenzije spolne uravnoteženosti ob izpolnjenem merilu znanstvene odličnosti v primeru enakih ocen v obravnavo ekspertnemu sistemu ARRS

Nosilec: Notranje organizacijske enote za javne razpise/pozive v okviru svoje pristojnosti

Časovni okvir: 2022 in naprej

### **Dejavnost: Zbiranje poročil o vključitvi in stopnji uspešnosti zaključka usposabljanja mladih raziskovalk/cev in doktorskih študentk/tov v roku**

Kazalnik: Odstotek vključenih mladih raziskovalcev in raziskovalk ter doktorskih študentov po spolu in njihova uspešnost pri zaključku usposabljanja kot sestavni del samoevalvacijskih poročil prejemnikov stabilnega financiranja

Nosilec: Notranja organizacijska enota, pristojna za stabilno financiranje

Časovni okvir: 2023 in naprej

**Pripravila:** dr. Lidija Tičar Padar

**Pregled:** dr. Marko Perdih, dr. Primož Pristovšek, Simon Ošo, Mojca Boc, Katarina Hren, Mojca Kastelc Selan

Prof. dr. Mitja Lainščak  
direktor