

ANALIZA ANKETE O DOJEMANJU ENAKOSTI SPOLOV NA ZRC SAZU

Analizo naredila: Majda Črnič Istenič

Anketo pripravili: Tanja Petrović & Jovana Mihajlović Trbovc

Julija 2018 smo na ZRC SAZU izvedli spletno anketo med vsemi zaposlenimi, v kateri je sodelovalo 180 oseb. Vključeni_e so bili_e tako raziskovalci_ke na začetnih/nizjih kot tudi uveljavljenih/višjih kariernih položajih kot administrativno/podporno osebje.¹ Anketa je bila izvedena v okviru mednarodnega projekta »[Pilotne izkušnje za izboljšanje enakosti spolov v raziskovalnih organizacijah - R&I PEERS](#)« (Program Evropske unije za raziskave in inovacije, Obzorje 2020, www.ripeers.eu).

Stopnja odziva na povabilo k izpolnjevanju ankete je bila visoka (53 %). Vzorec tistih, ki so izpolnili anketo pa v veliki meri odraža strukturo zaposlenih na ZRC SAZU, tako glede na spol kot delovnega mesta. K prošnji za sodelovanje se je bolj odzvalo raziskovalno kot podporno osebje, zaradi česar rezultati ankete bolj odražajo prav mnenja prvih.²

Rezultati bivariatne statistične analize, ki se nanaša na splošni položaj spolov na ZRC SAZU, kažejo, da velika večina zaposlenih (80-60 %) na ZRC SAZU deli mnenje, da sta oba spola deležna enake obravnave in da imajo ženske enake možnosti uresničevanja svojih delovnih potencialov ter enak dostop do organov odločanja in vplivanja v njih. Ob tem rezultati kažejo, da so taka stališča pomembno bolj prisotna med raziskovalci na uveljavljenih/višjih kariernih položajih kot pa med raziskovalkami, še posebej tistimi na začetnih/nizjih položajih. Manjši delež, polovica do tretjina vprašanih, meni, da zasebno življenje in skrb za družino, stereotipi o delovnih sposobnostih žensk in institucionalna kultura pogojujejo slabše možnosti kariernega napredovanja žensk na ZRC SAZU. S tem se zopet bolj strinjajo ženske kot moški, razlike v mnenjih so posebej izrazite med raziskovalci na višjih in raziskovalkami na nižjih pozicijah. ([podrobni rezultati](#))

Rezultati analize nadalje kažejo, da zaposleni na ZRC SAZU kot najbolj primeren ukrep za karierno napredovanje raziskovalcev_k postavljajo ustrezno mentorstvo, nato pa organizacijo seminarjev, delavnic in usposabljanj za doseganje novih znanj in veščin, omogočanje študijskih dopustov in štipendij ter v slednjih primerih finančno podporo družinam raziskovalcev_k. V dosti manjši meri se jim zdi primeren ukrep boljšega informiranja o pogojih kariernega napredovanja. Vsi ti ukrepi pa se zdijo bolj kot moškim pomembni ženskam, še zlasti raziskovalkam na začetnih/nizjih položajih. ([podrobni rezultati](#))

Velika večina vprašanih (70-80 %) tudi meni, da na ZRC SAZU ne prihaja do večjih razlik med spoloma glede finančnih nadomestil, dodeljevanja nagrad in priznanj, publicitete in medijske pozornosti znanstvenim rezultatom kakor tudi ne glede zaposlovalnih praks in dostopa do položajev. Vendar pri

¹ Analiza ankete je zajela 178 oseb, ker sta dve osebi, ki sta tudi sodelovali v anketi, opredelili svojo spolno identiteto kot »drugo«. Zaradi tako majhnega števila ju ni bilo smiselno vključiti v analizo kot posebne kategorije.

² Raziskovalci so se na prošnjo za sodelovanje v anketi odzvali v skoraj enakem deležu (56%) kot raziskovalke (57%), medtem ko je k izpolnjevanju ankete pristopilo manj administrativnega osebja ženskega (36%) kot moškega spola (42%). Razdelitve raziskovalnega osebja na višje in nižje položaje, uporabljene v anketi, ni moč primerjati s celotno populacijo zaposlenih na ZRC SAZU, ker taki kategoriji formalno ne obstajata oz. se uporablja drugačna bolj razdelana klasifikacija znanstvenih in strokovnih nazivov.

dostopu do vseh navedenih beneficij ženske v večji meri zaznavajo neenakosti med spoloma kot moški. [\(podrobni rezultati\)](#)

Med zaposlenimi na ZRC SAZU ukrepi za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah, kot so vpeljava spolno občutljivih razpisov, spolno uravnoteženi odbori in izogibanje spolni pristranosti v postopkih izbora novega kadra, ne uživajo zelo močne podpore (40 %). Med manj zavzetimi podporniki teh ukrepov prevladujejo moški, še posebej tisti na uveljavljenih/ višjih kariernih pozicijah, medtem ko je med tistimi, ki se jim zdijo taki ukrepi pomembni, več žensk, zlasti raziskovalk na nižjih kariernih pozicijah. [\(podrobni rezultati\)](#)

Velik del zaposlenih na ZRC SAZU (68 %) ocenjuje ponudbo storitev svoje delovne organizacije, namenjene usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja kot ustrezno, pri čemer tako mnenje deli več moških kot žensk, predvsem raziskovalci na višjih pozicijah. Še v večji meri (v 90 %) pa se zaposleni na ZRC SAZU strinjajo, da bi se z možnostjo dela na daljavo in od doma ter prilagodljivim delovnikom/urnikom ti pogoji lahko še izboljšali. O slednjem so še posebej prepričane raziskovalke na nižjih kariernih pozicijah. [\(podrobni rezultati\)](#)

Upoštevanje perspektive spola pri raziskovalnih dejavnostih na inštitutih ZRC SAZU, kot kažejo rezultati, ne predstavlja področja večjega zanimanja med zaposlenimi na ZRC SAZU. Precejšen del (44 %) med njimi do tega vidika znanstvenega dela nima izoblikovanega mnenja. Med tistimi, ki pa menijo, da je problematiko s področja enakosti spola vredno upoštevati pri raziskovanju, prevladujejo raziskovalke na nižjih (53 %) in višjih (49 %) pozicijah. [\(podrobni rezultati\)](#)

Neenaka stališča zaposlenih obeh spolov in zaposlitvenih položajev se odražajo tudi pri oceni ukrepov, namenjenih izboljšanju enakosti med spoloma na ZRC SAZU. Med njimi največ podpore, zlasti med ženskami vseh opazovanih statusov, dosegajo mehanizmi prijavljanja nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolnega nadlegovanja, čemur sledita ukrepa, namenjena ozaveščanju in informiranju o obstoječi zakonodaji in organiziranju dogodkov in programov, namenjenih promociji žensk v znanosti. Ukrepi, kot so uvedba podiplomskega študija spolov, vpeljava odbora za enake možnosti ter raba spolno občutljivega jezika, so deležni manjše podpore tudi med ženskami. [\(podrobni rezultati\)](#)

Kazalo:

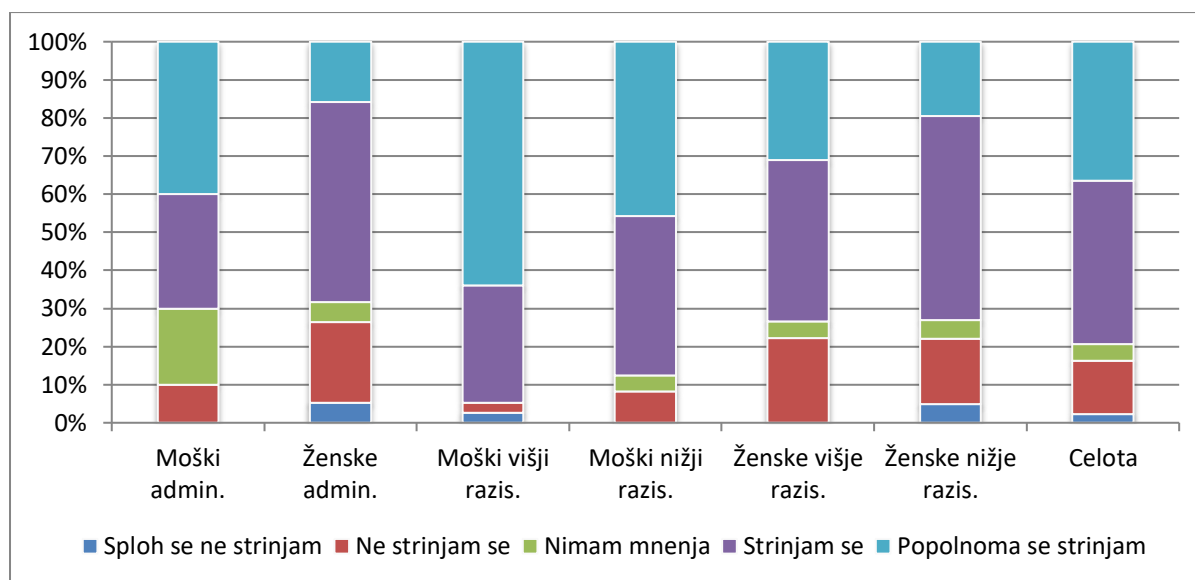
1.	Zaznavanje položaja spolov na ZRC SAZU	3
2.	Možnosti kariernega napredovanja na ZRC SAZU ob vpeljavi izbranih ukrepov	11
3.	Opažanje razlike med spoloma na ZRC SAZU	17
4.	Ukrepi za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah	21
5.	Obstoječe storitve in ukrepi za zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem obeh spolov na ZRC SAZU	24
6.	Stanje upoštevanja dimenzije spola v raziskovalnih dejavnostih na ZRC SAZU	28
7.	Ukrepi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU	30

1. Zaznavanje položaja spolov na ZRC SAZU

Večina, v celoti 80 % anketirancev_k, se strinja s trditvijo, da so na ZRC SAZU oz. njegovih inštitutih/oddelkih moški in ženske enako obravnavani (Preglednica 1). **Med tako prepričanimi prevladujejo moški na višjih pozicijah (95 %). Med 16 % anketirancev k, ki se s to trditvijo ne strinjajo, prevladujejo ženske, predvsem raziskovalke na nižjih pozicijah.**

Preglednica 1: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da se na splošno na ZRC SAZU oz. na njihovem inštitutu/oddelku moški in ženske enako obravnavani

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig. ³
Sploh se ne strinjam	0	5,3	2,6	0	0	4,9	2,2	36,231	0,014
Ne strinjam se	10	21,1	2,6	8,3	22,2	17,1	14		
Nimam mnenja	20	5,3	0	4,2	4,4	4,9	4,5		
Strinjam se	30	52,6	30,8	41,7	42,2	53,7	42,7		
Popolnoma se strinjam	40	15,8	64,1	45,8	31,1	19,5	36,5		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



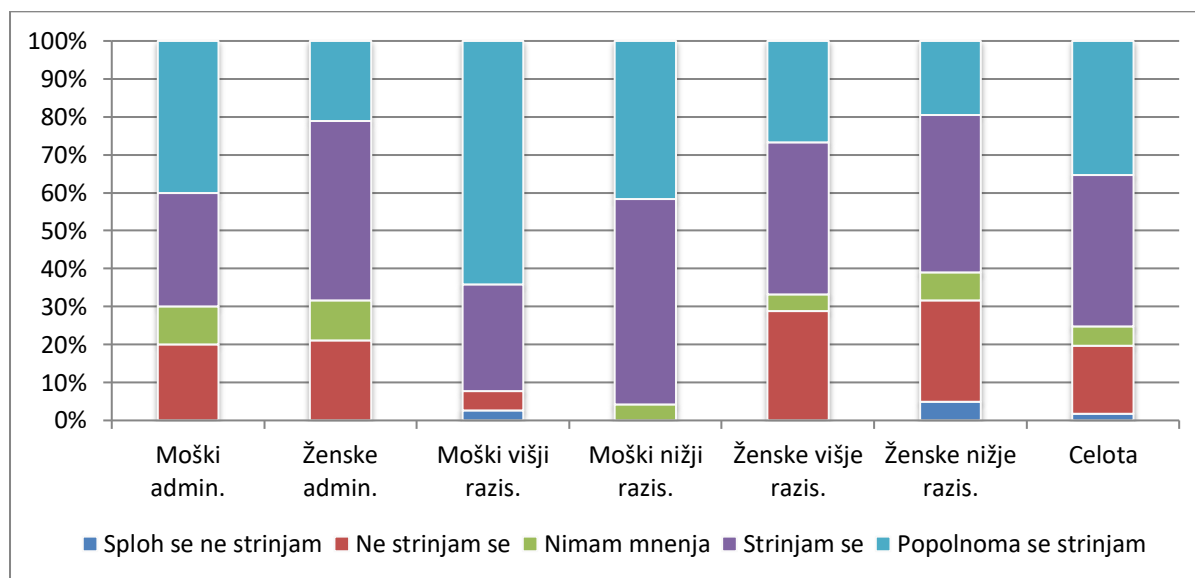
Slika 1: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da se na splošno na ZRC SAZU oz. na njihovem inštitutu/oddelku moški in ženske enako obravnavani

³ Bivariatna analiza podatkov v tem poročilu temelji na predpostavki, da med vsemi v raziskavo vključenimi skupinami anketirancev_k obstajajo pomembne razlike v stališčih. Pomembnost razlik se v statističnih analizah običajno ocenjuje na ravni 0,05, s čimer se lahko verjame oz. zaupa, da med opazovanimi skupinami dejansko obstajajo statistično značilne razlike v izraženih stališčih. Cf. Moore, D. S., Notz, W. I., & Flinger, M. A. (2013). *The Basic Practice of Statistics* (6. izdaja). New York, NY: W. H. Freeman and Company.

Velika večina anketirancev_k (75 %) se tudi strinja s trditvijo, da na splošno ženske na ZRC oz. na svojih inštitutih/oddelkih lahko uresničijo svoje delovne potenciale enako kot moški (Preglednica 2). S to trditvijo se **zopet najbolj strinjajo moški, predvsem raziskovalci na višjih pozicijah (92 %)**, pomembno **najmanj pa ženske, zlasti raziskovalke na nižjih pozicijah (61 %)**.

Preglednica 2: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da na splošno na ZRC SAZU oz. na njihovih inštitutih/oddelkih ženske lahko uresničijo svoje delovne potenciale enako kot moški

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Sploh se ne strinjam	0	0	2,6	0	0	4,9	1,7	38,663	0,007
Ne strinjam se	20	21,1	5,1	0	28,9	26,8	18		
Nimam mnenja	10	10,5	0	4,2	4,4	7,3	5,1		
Strinjam se	30	47,4	28,2	54,2	40	41,5	39,9		
Popolnoma se strinjam	40	21,1	64,1	41,7	26,7	19,5	35,4		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

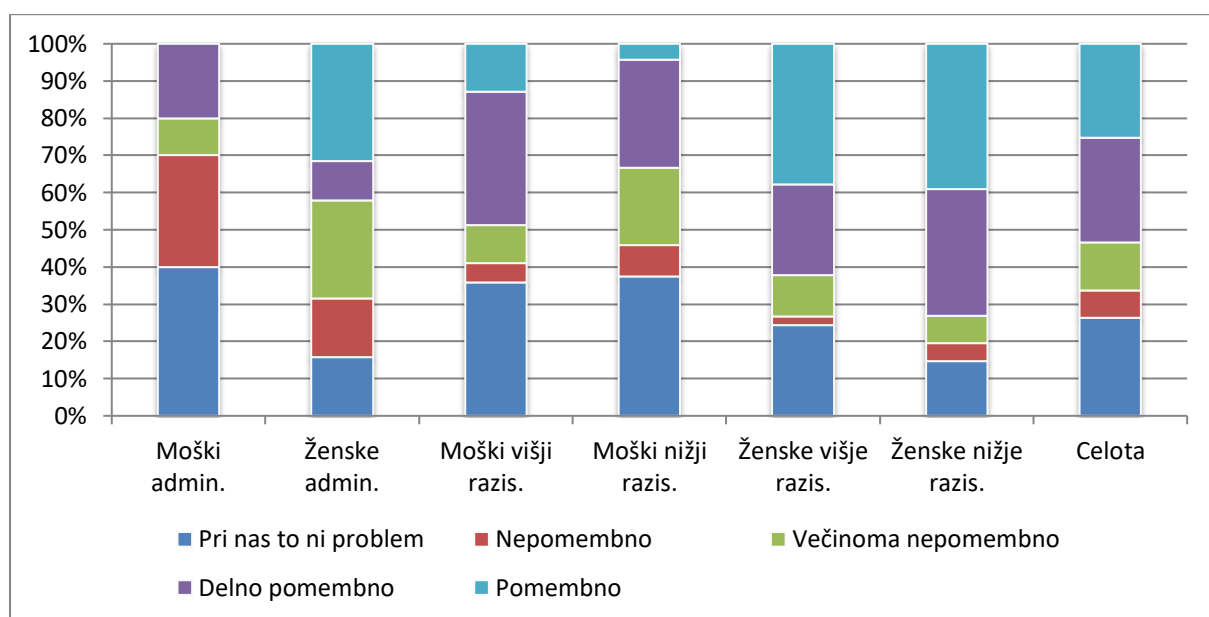


Slika 2: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da na splošno na ZRC SAZU oz. na njihovih inštitutih/oddelkih ženske lahko uresničijo svoje delovne potenciale enako kot moški

Po mnenju dobre polovice vseh anketirancev_k zasebno življenje in skrb za družino vplivata na slabše možnosti kariernega razvoja žensk (Preglednica 3). To mnenje v pomembno **večjem deležu podpirajo ženske, še zlasti raziskovalke na nižjih pozicijah (v 73 %, skupaj odgovori »delno pomembno« in »pomembno«).** **Med tistimi, ki se jim to ne zdi problem oz. nepomembno, prevladujejo moški, med njimi še posebej administrativno osebje,** nezanemarljiv pa je tudi delež žensk med administrativnim osebjem, ki deli mnenje, da zasebno življenje in skrb za družino ne vplivata pomembno oz. večinoma nepomembno na potek kariere žensk. Opazna je torej **razlika med stališči žensk, ki delajo kot raziskovalno in kot administrativno osebje:** vse raziskovalke se v večji meri strinjajo, da zasebno življenje in skrb za družino ovira kariero (v 56 %), kot ženske, ki delajo kot administrativno/podporno osebje (42 % izbere »delno pomembno« in »pomembno«).

Preglednica 3: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da zasebno življenje in skrb za družino vplivata na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij/potencialov

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	40	15,8	35,9	37,5	24,4	14,6	26,4	41,726	0,003
Nepomembno	30	15,8	5,1	8,3	2,2	4,9	7,3		
Večinoma nepomembno	10	26,3	10,3	20,8	11,1	7,3	12,9		
Delno pomembno	20	10,5	35,9	29,2	24,4	34,1	28,1		
Pomembno	0	31,6	12,8	4,2	37,8	39	25,3		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

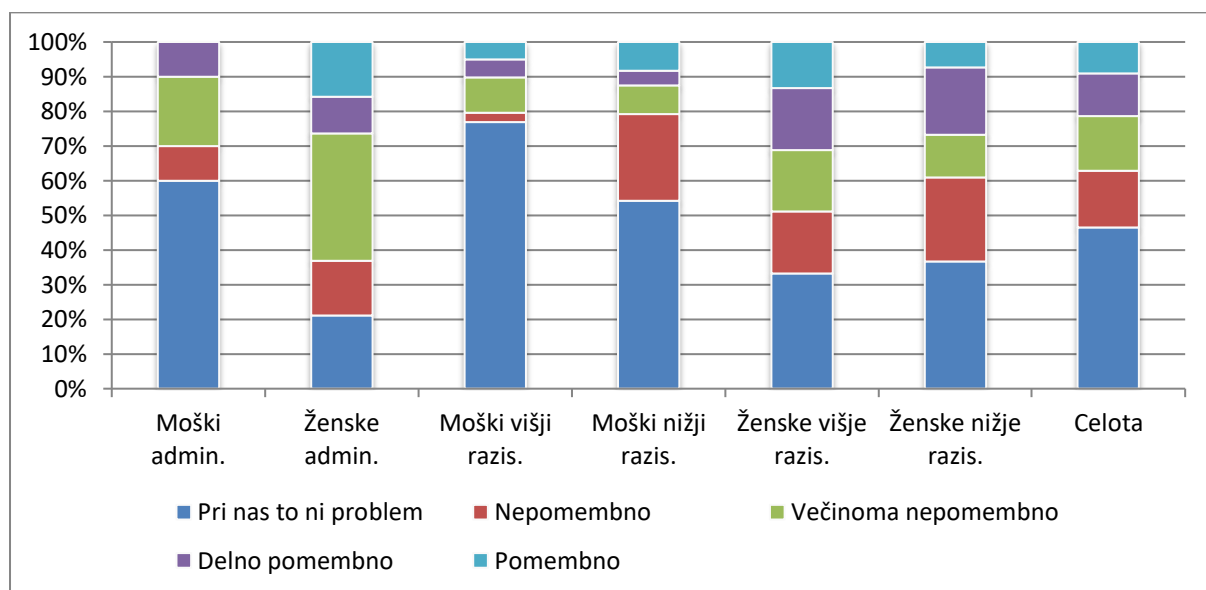


Slika 3: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da zasebno življenje in skrb za družino vplivata na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij/potencialov

Slabi polovici anketirancev_k se zdi, da na ZRC SAZU niso prisotni stereotipi, ki bi ustvarjali negativno nastrojenost do dela žensk in pogojevali njihov morebitni slabši položaj pri uresničevanju kariernih ambicij/potencialov (Preglednica 4). Le 21 % anketirancev se zdi, da je na ZRC ta problem prisoten. Vendar so **raziskovalci na višjih položajih (v 77 %) in moški-administrativno osebje (v 60 %) v veliko večji meri** prepričani, da negativnih stereotipov do dela žensk na ZRC SAZU ni. Med njimi pa je le 10 % takih, ki ta problem zaznavajo in ocenjujejo kot pomembnega za karierne poti žensk. Njihova stališča se **pomembno razlikujejo od raziskovalk**, še posebej **tistih na višjih pozicijah**, ki le v dobri tretjini primerov izjavljajo, da ta problem na ZRC SAZU ne obstaja oz. se v 31 % (skupaj odgovori »pomembno« in »delno pomembno«) strinjajo, da ti stereotipi vplivajo na uresničevanje kariernih ambicij/potencialov žensk.

Preglednica 4: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da prevladujoči stereotipi, ki ustvarjajo negativno nastrojenost do dela žensk, vplivajo na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij/potencialov

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	60	21,1	76,9	54,2	33,3	36,6	46,6	38,142	0,009
Nepomembno	10	15,8	2,6	25	17,8	24,4	16,3		
Večinoma nepomembno	20	36,8	10,3	8,3	17,8	12,2	15,7		
Delno pomembno	10	10,5	5,1	4,2	17,8	19,5	12,4		
Pomembno	0	15,8	5,1	8,3	13,3	7,3	9		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

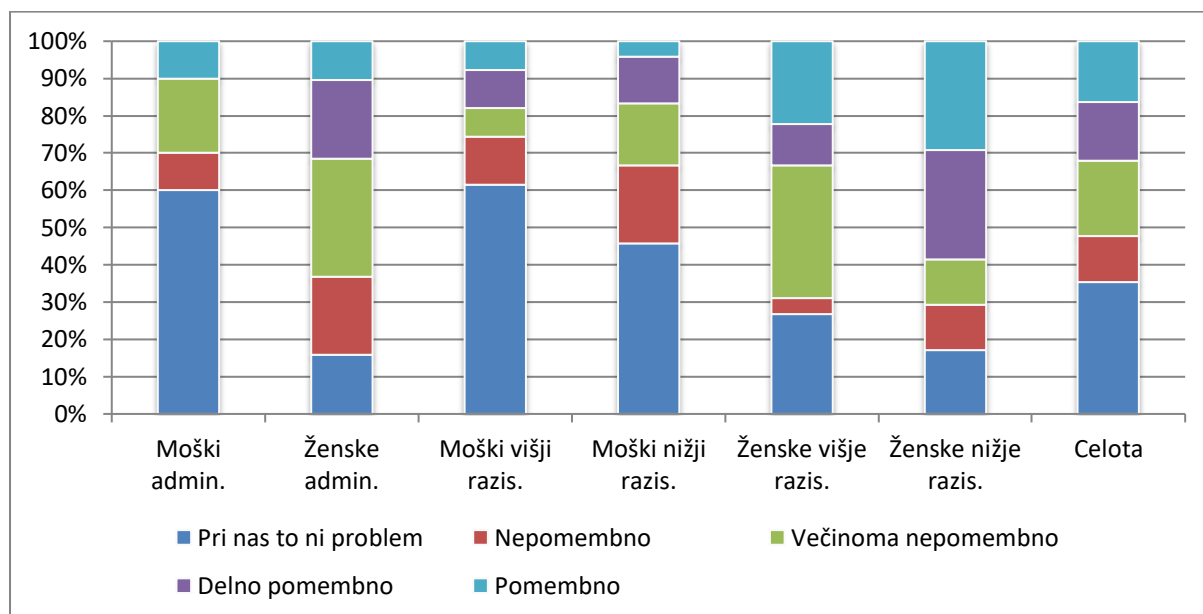


Slika 4: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da prevladujoči stereotipi, ki ustvarjajo negativno nastrojenost do dela žensk, vplivajo na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij/potencialov

Le tretjina anketirancev_k meni, da na ZRC SAZU ni institucionalne kulture, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot taki (Preglednica 5). **Od tega povprečja z 62 % zopet pomembno odstopajo raziskovalci na višjih pozicijah in moški-administrativno osebje s 60 %, ki v veliko večjem deležu menijo, da to ni problem.** V nasprotju s tem **raziskovalke na višjih (v 22 %) in nižjih pozicijah (v 29 %) ocenjujejo, da omenjena institucionalna kultura »pomembno« vpliva na morebitne slabše karijerne možnosti žensk.**

Preglednica 5: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da institucionalna kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij/potencialov

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	60	15,8	61,5	45,8	26,7	17,1	35,4	50,698	0,000
Nepomembno	10	21,1	12,8	20,8	4,4	12,2	12,4		
Večinoma nepomembno	20	31,6	7,7	16,7	35,6	12,2	20,2		
Delno pomembno	0	21,1	10,3	12,5	11,1	29,3	15,7		
Pomembno	10	10,5	7,7	4,2	22,2	29,3	16,3		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

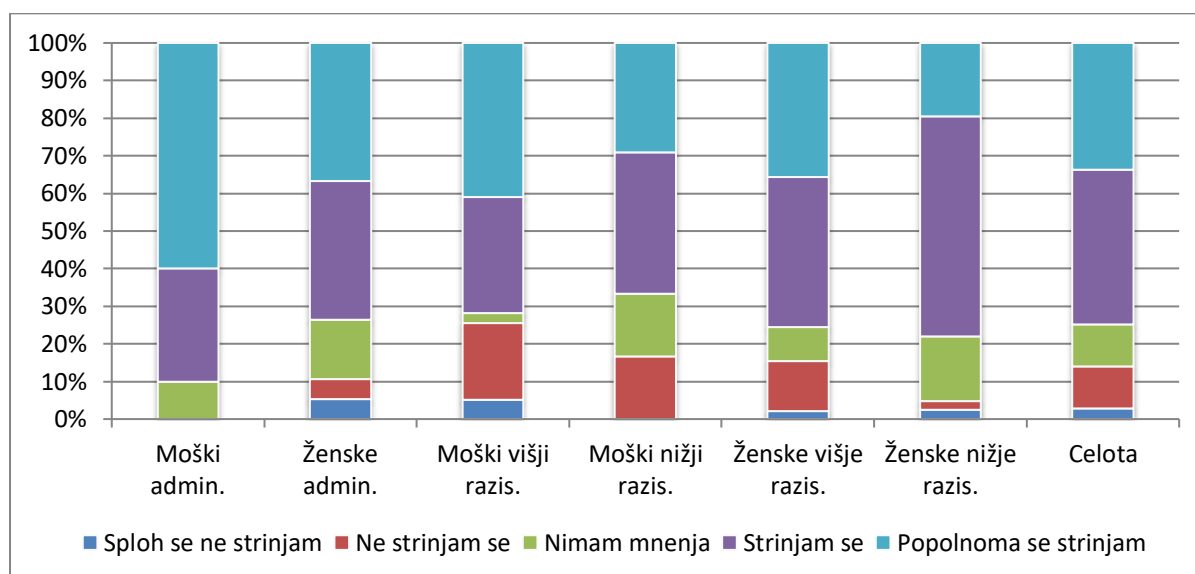


Slika 5: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da institucionalna kultura, zaradi katere so moški lažje uspešni in prepoznani kot takšni, vpliva na morebiten slabši položaj žensk pri uresničitvi kariernih ambicij/potencialov

S trditvijo, da je na inštitutih/oddelkih ZRC SAZU v organih odločanja vključenih dovolj žensk, se v celoti »strinja« oz. »popolnoma strinja« 75 % anketirancev (Preglednica 6). V tem primeru med skupinami, kot kaže izračun testa medsebojne povezanosti odvisne (obravnavanega stališča) in neodvisne spremenljivke (skupin anketirancev) – HI^2 in njegova signifikanca, **ni zaznati statistično pomembnih razlik med skupinami.**

Preglednica 6: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da je na inštitutu/oddelkih ZRC v organih odločanja dovolj žensk

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI^2	sig.
Sploh se ne strinjam	0	5,3	5,1	0	2,2	2,4	2,8	25,494	0,183
Ne strinjam se	0	5,3	20,5	16,7	13,3	2,4	11,2		
Nimam mnenja	10	15,8	2,6	16,7	8,9	17,1	11,2		
Strinjam se	30	36,8	30,8	37,5	40	58,5	41		
Popolnoma se strinjam	60	36,8	41	29,2	35,6	19,5	33,7		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

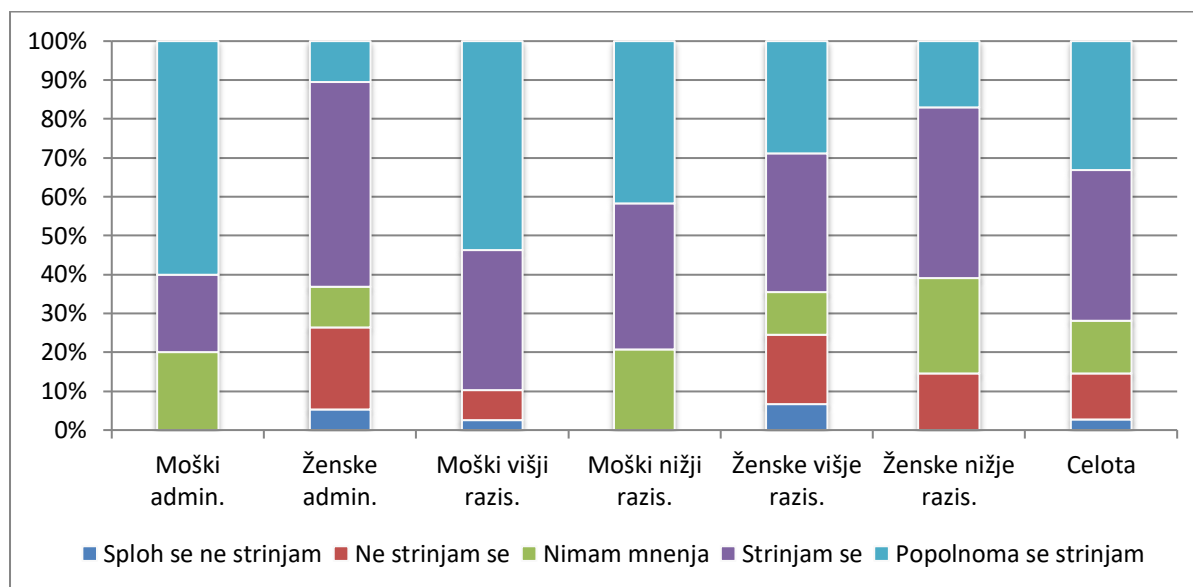


Slika 6: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da je na inštitutu/oddelkih ZRC v organih odločanja dovolj žensk

Nasprotno pa se pomembne razlike med skupinami pokažejo pri trditvi, da imajo ženske v organih odločanja enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi (Preglednica 7). S tem stališčem se v celoti strinja (skupaj upoštevano »se strinja« in »se popolnoma strinja«) 70 % anketirancev, med njimi še posebej **raziskovalci na višjih pozicijah (89 %) in administrativno osebje moškega spola (80 %)**. Raziskovalke so pri tem pomembno bolj zadržane; **takšno prepričanje deli 65 % raziskovalk na višjih pozicijah in 51 % raziskovalk na nižjih pozicijah**.

Preglednica 7: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da imajo ženske v organih odločanja enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Sploh se ne strinjam	0	5,3	2,6	0	6,7	0	2,8	39,421	0,006
Ne strinjam se	0	21,1	7,7	0	17,8	14,6	11,8		
Nimam mnenja	20	10,5	0	20,8	11,1	24,4	13,5		
Strinjam se	20	52,6	35,9	37,5	35,6	43,9	38,8		
Popolnoma se strinjam	60	10,5	53,8	41,7	28,9	17,1	33,1		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

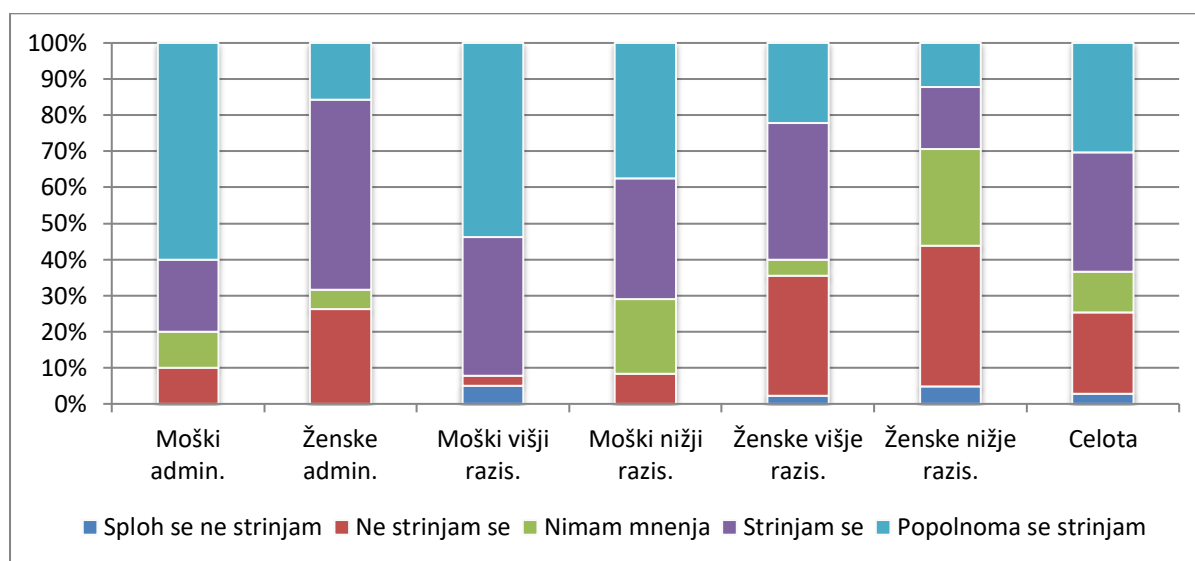


Slika 7: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da imajo ženske v organih odločanja enak vpliv in vlogo kot njihovi moški kolegi

Pomembne razlike v stališčih med skupinami se kažejo tudi glede enakih možnosti kariernega napredovanja med moškimi in ženskami (Preglednica 8). Da imata oba spola enake možnosti, so pomembno bolj prepričani (skupaj upoštevani odgovori »se strinja« in »se popolnoma strinja«) **moški, še zlasti raziskovalci na višjih pozicijah (92 %)**, med tem ko s tem prepričanjem soglaša **znatno manj raziskovalk, še posebej tistih na nižjih pozicijah (30 %)**.

Preglednica 8: Strinjanje anketirancev_k s stališčem, da imajo ženske in moški pri kariernem napredovanju enake možnosti

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Sploh se ne strinjam	0	0	5,1	0	2,2	4,9	2,8	61,472	0,000
Ne strinjam se	10	26,3	2,6	8,3	33,3	39	22,5		
Nimam mnenja	10	5,3	0	20,8	4,4	26,8	11,2		
Strinjam se	20	52,6	38,5	33,3	37,8	17,1	33,1		
Popolnoma se strinjam	60	15,8	53,8	37,5	22,2	12,2	30,3		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



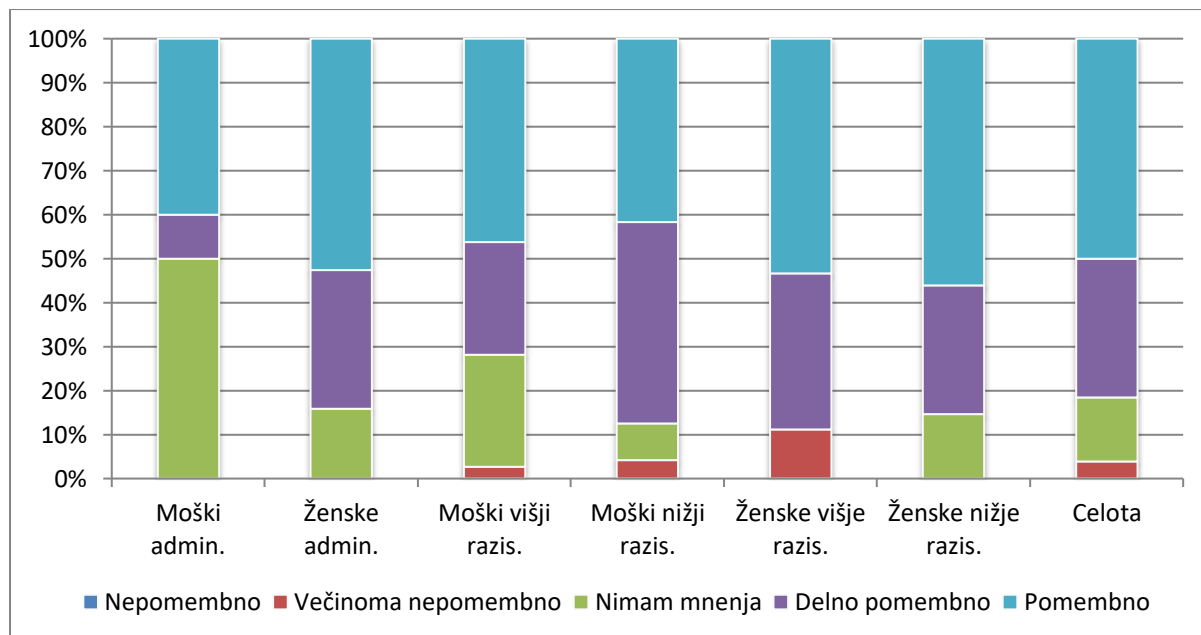
Slika 8: Strinjanje anketirancev_k s stališčem, da imajo ženske in moški pri kariernem napredovanju enake možnosti

2. Možnosti kariernega napredovanja na ZRC SAZU ob vpeljavi izbranih ukrepov

Po mnenju **velike večine (82 %) anketirancev k bi bilo napredovanje raziskovalcev k na delovnem mestu moč doseči z boljšim mentorstvom** (Preglednica 9). O tem so še zlasti prepričane **anketiranke** vseh treh skupin. Je pa med raziskovalkami na višjih položajih tudi nekaj takih (11 %), ki o pomenu mentorstva pri razvoju kariere niso prepričane.

Preglednica 9: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z boljšim mentorstvom (npr. usmerjanje mlajših zaposlenih, pomoč/svetovanje pri odločitvah na kritičnih točkah karier raziskovalcev_k)

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	32,745	0,005
Večinoma nepomembno	0	0	2,6	4,2	11,1	0	3,9		
Nimam mnenja	50	15,8	25,6	8,3	0	14,6	14,6		
Delno pomembno	10	31,6	25,6	45,8	35,6	29,3	31,5		
Pomembno	40	52,6	46,2	41,7	53,3	56,1	50		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

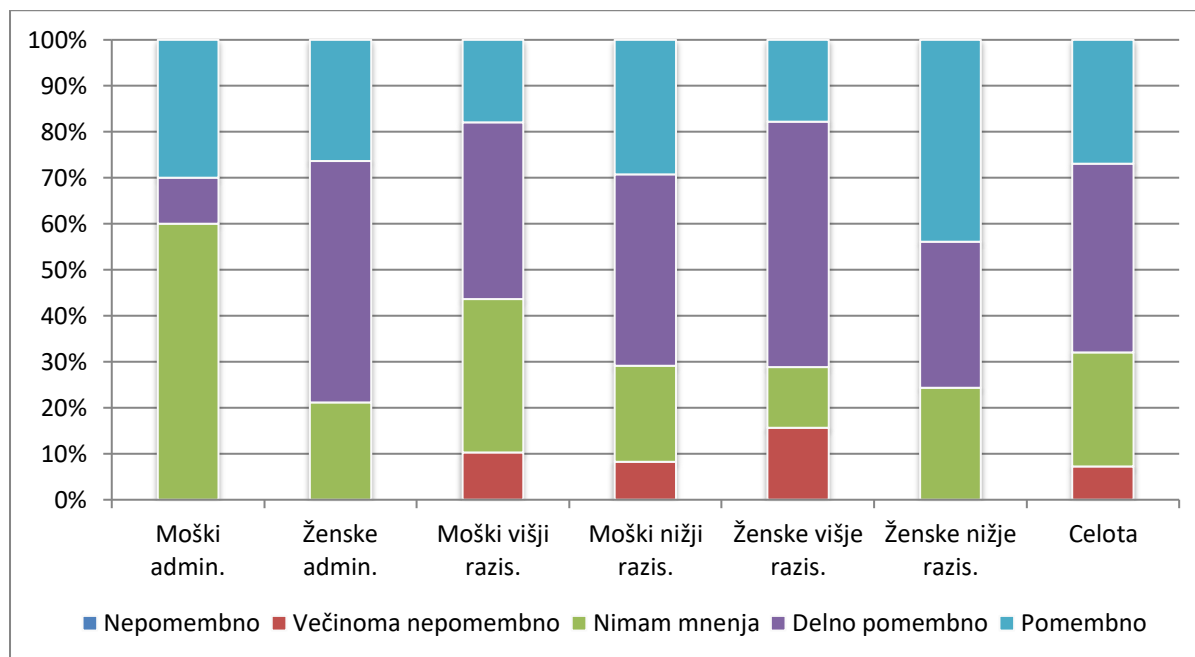


Slika 9: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z boljšim mentorstvom (npr. usmerjanje mlajših zaposlenih, pomoč/svetovanje pri odločitvah na kritičnih točkah karier raziskovalcev_k)

O pomenu lažje dostopnosti informacij o pogojih kariernega napredovanja raziskovalcev_k pa imajo anketiranci_ke večinoma (v 41 %) **deljena mnenja** (Preglednica 10). Med zastopniki_cami takega mnenja prevladujejo **raziskovalke z višjimi položaji in administratorke (53 %)**. Da bi tak ukrep lahko olajšal kariero raziskovalcev_k, je močno prepričanih **27 % anketirancev_k, med njimi 44 % raziskovalk na nižjih položajih**.

Preglednica 10: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z lažje dostopnimi informacijami o pogojih napredovanja (npr. evalvacijski kriteriji)

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	31,219	0,008
Večinoma nepomembno	0	0	10,3	8,3	15,6	0	7,3		
Nimam mnenja	60	21,1	33,3	20,8	13,3	24,4	24,7		
Delno pomembno	10	52,6	38,5	41,7	53,3	31,7	41		
Pomembno	30	26,3	17,9	29,2	17,8	43,9	27		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

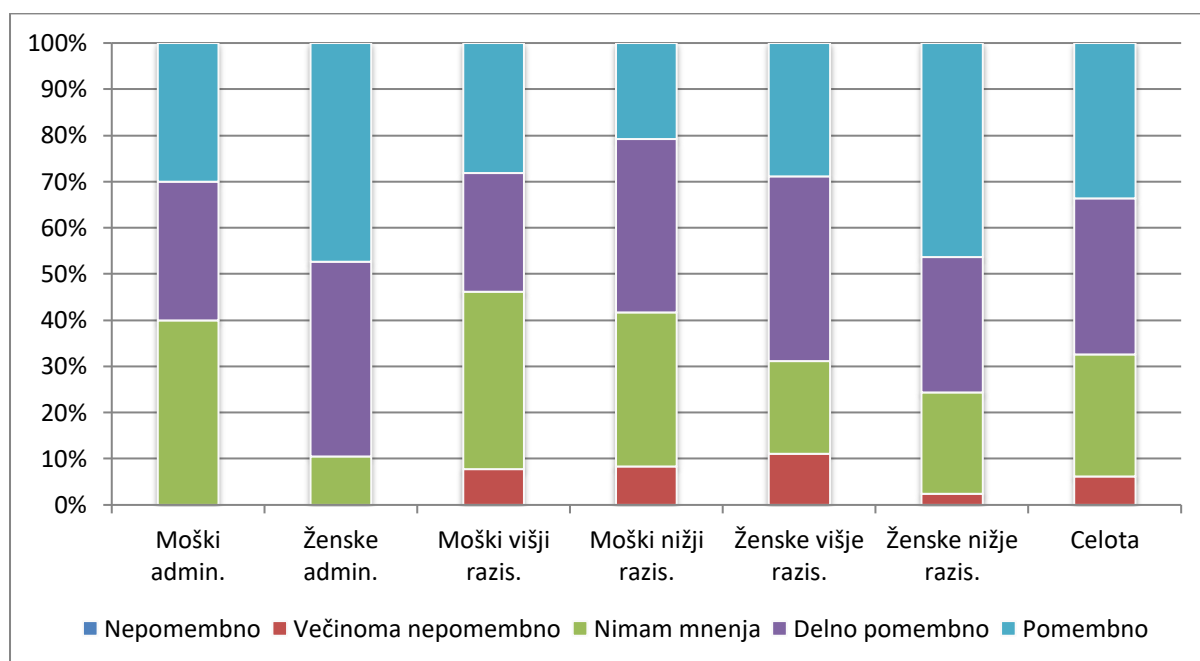


Slika 10: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z lažje dostopnimi informacijami o pogojih napredovanja (npr. evalvacijski kriteriji)

V pomen seminarjev, delavnic in usposabljanja za doseganje novih znanj, ki bi povečala možnosti napredovanja raziskovalcev_k, je prepričanih (hkrati so upoštevani odgovori »delno pomembno« in »pomembno«) 67 % vprašanih (Preglednica 11). Ko kaže izračun H^2 testa in njegove signifikance, v tem primeru med skupinami **ni najti pomembnih razlik**. Kljub temu pa je ob upoštevanju izjav »brez mnenja« opazna tendenca **večjega zavzemanja raziskovalk kot raziskovalcev za tak ukrep**.

Preglednica 11: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z zagotavljanjem seminarjev, delavnic, usposabljanjem za doseganje znanj, ki so ključna za profesionalni uspeh

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	H^2	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	17,857	0,27
Večinoma nepomembno	0	0	7,7	8,3	11,1	2,4	6,2		
Nimam mnenja	40	10,5	38,5	33,3	20	22	26,4		
Delno pomembno	30	42,1	25,6	37,5	40	29,3	33,7		
Pomembno	30	47,4	28,2	20,8	28,9	46,3	33,7		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

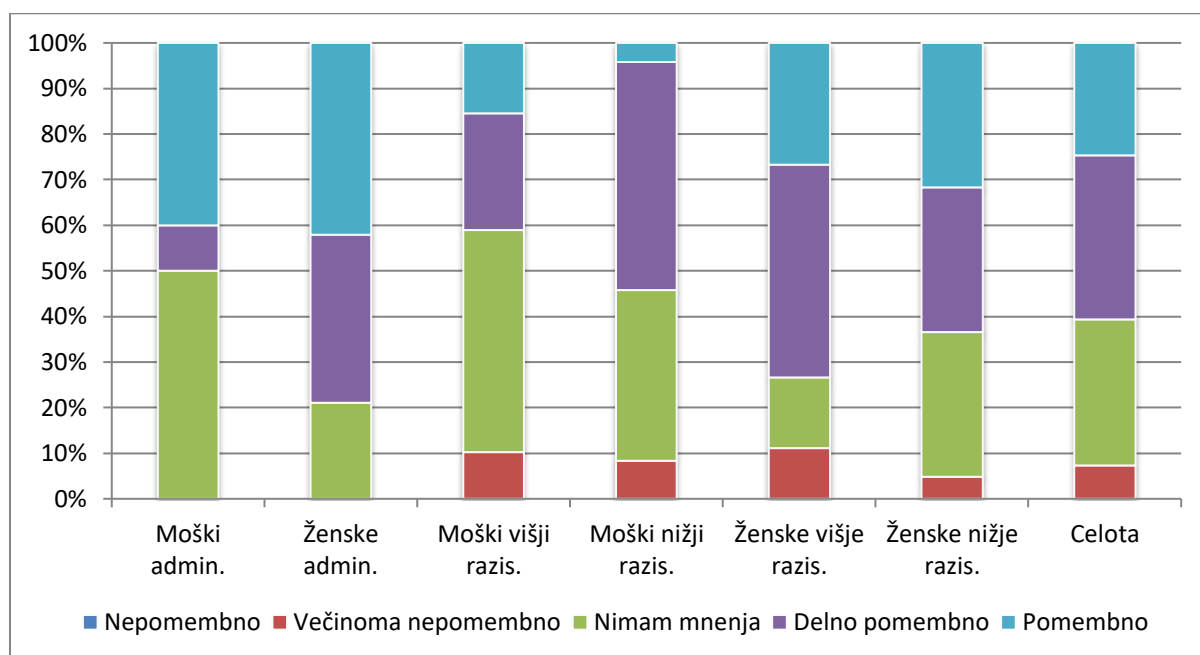


Slika 11: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z zagotavljanjem seminarjev, delavnic, usposabljanjem za doseganje znanj, ključnih za profesionalni uspeh

Tudi glede mnenja o pomenu seminarjev, delavnic in izobraževanj za razvoj osebnih veščin in interesov (z namenom povečati možnosti napredovanja raziskovalcev_k) se med opazovanimi skupinami **ne kažejo bistvene razlike** (Preglednica 12). Vprašani so večinoma bodisi prepričani, da so take aktivnosti delno pomembne, bodisi o tem nimajo svojega mnenja. Kljub temu pa je zaznana tendenca **večjega zavzemanja vseh treh skupin žensk za take aktivnosti**.

Preglednica 12: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z zagotavljanjem seminarjev, delavnic, izobraževanj za prepoznavanje in spodbujanje osebnih veščin in interesov

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	28,61	0,018
Večinoma nepomembno	0	0	10,3	8,3	11,1	4,9	7,3		
Nimam mnenja	50	21,1	48,7	37,5	15,6	31,7	32		
Delno pomembno	10	36,8	25,6	50	46,7	31,7	36		
Pomembno	40	42,1	15,4	4,2	26,7	31,7	24,7		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

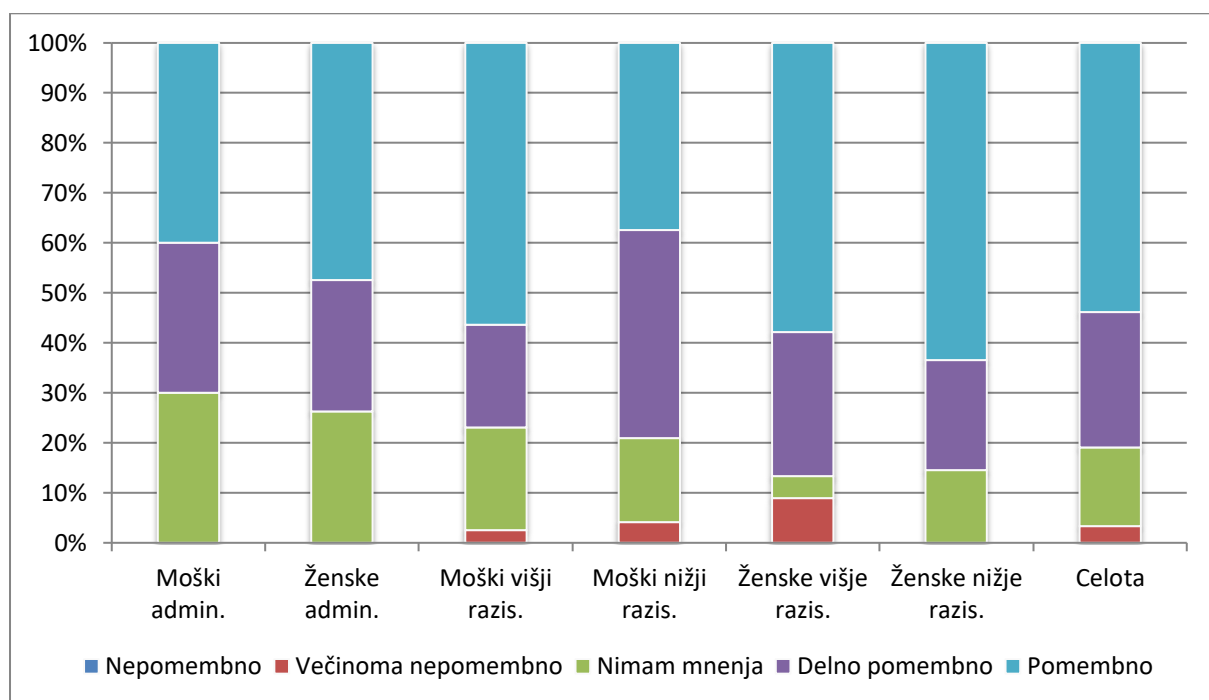


Slika 12: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z zagotavljanjem seminarjev, delavnic, izobraževanj za prepoznavanje in spodbujanje osebnih veščin in interesov

Prav tako se mnenja o pomenu omogočanja dopusta za izobraževanje in raziskovanje, kot so npr. sobotno leto, neplačan dopust, štipendije v tujini za izboljšanje napredovanja raziskovalcev_k, med opazovanimi skupinami **bistveno ne razlikujejo** (Preglednica 13). Je pa v tem primeru dobra polovica vseh vprašanih **prepričana o pomembnosti takega ukrepa, še zlasti raziskovalke z nižjimi pozicijami (63 %)**.

Preglednica 13: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z omogočanjem dopusta za izobraževanje in raziskovanje (npr. sobotno leto, neplačan dopust, štipendije v tujini)

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	19,02	0,213
Večinoma nepomembno	0	0	2,6	4,2	8,9	0	3,4		
Nimam mnenja	30	26,3	20,5	16,7	4,4	14,6	15,7		
Delno pomembno	30	26,3	20,5	41,7	28,9	22	27		
Pomembno	40	47,4	56,4	37,5	57,8	63,4	53,9		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

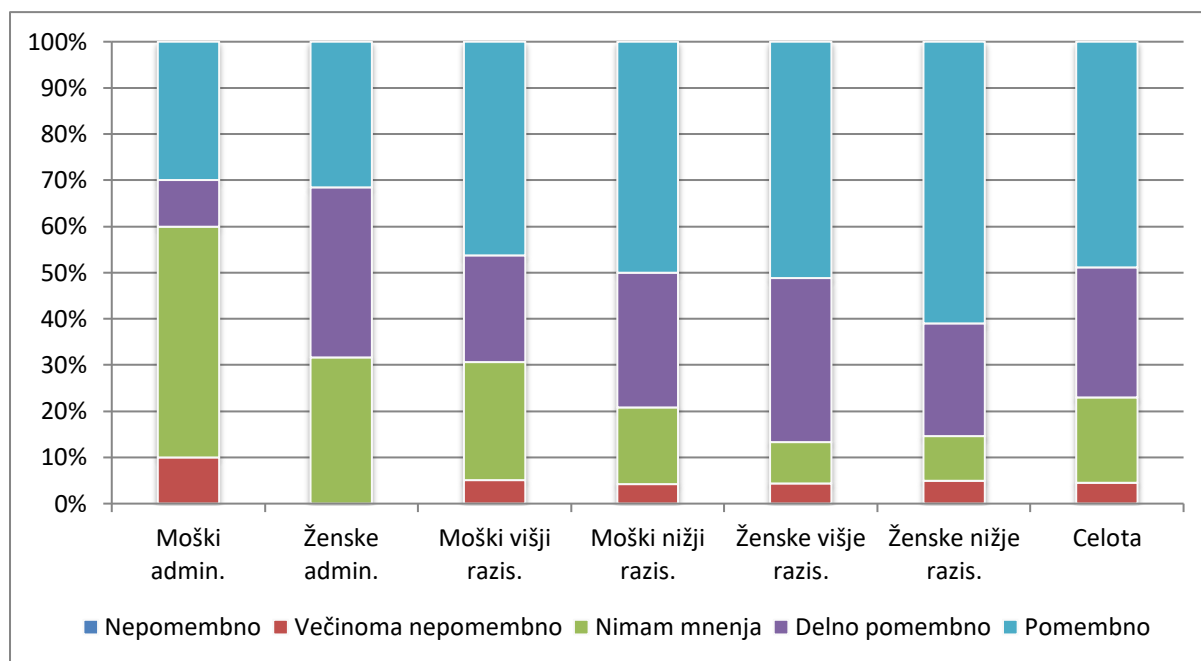


Slika 13: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k z omogočanjem dopusta za izobraževanje in raziskovanje (npr. sobotno leto, neplačan dopust, štipendije v tujini)

In nenazadnje se tudi glede pomena finančne podpore družinam raziskovalcev_k v primeru daljšega bivanja v tujini, kot so npr. šolnina za otroke, finančna podpora partnerjem in partnerkam, med vprašanci **ne kažejo pomembne razlike** (Preglednica 14). Polovica jih tak ukrep v celoti podpira in sicer **v večji meri raziskovalci ke kot pa administrativno osebje**.

Preglednica 14: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k s finančno podporo za družinske potrebe pri daljšem bivanju v tujini (npr. šolnina za otroke, finančna podpora partnerjem in partnerkam)

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	20,103	0,168
Večinoma nepomembno	10	0	5,1	4,2	4,4	4,9	4,5		
Nimam mnenja	50	31,6	25,6	16,7	8,9	9,8	18,5		
Delno pomembno	10	36,8	23,1	29,2	35,6	24,4	28,1		
Pomembno	30	31,6	46,2	50	51,1	61	48,9		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



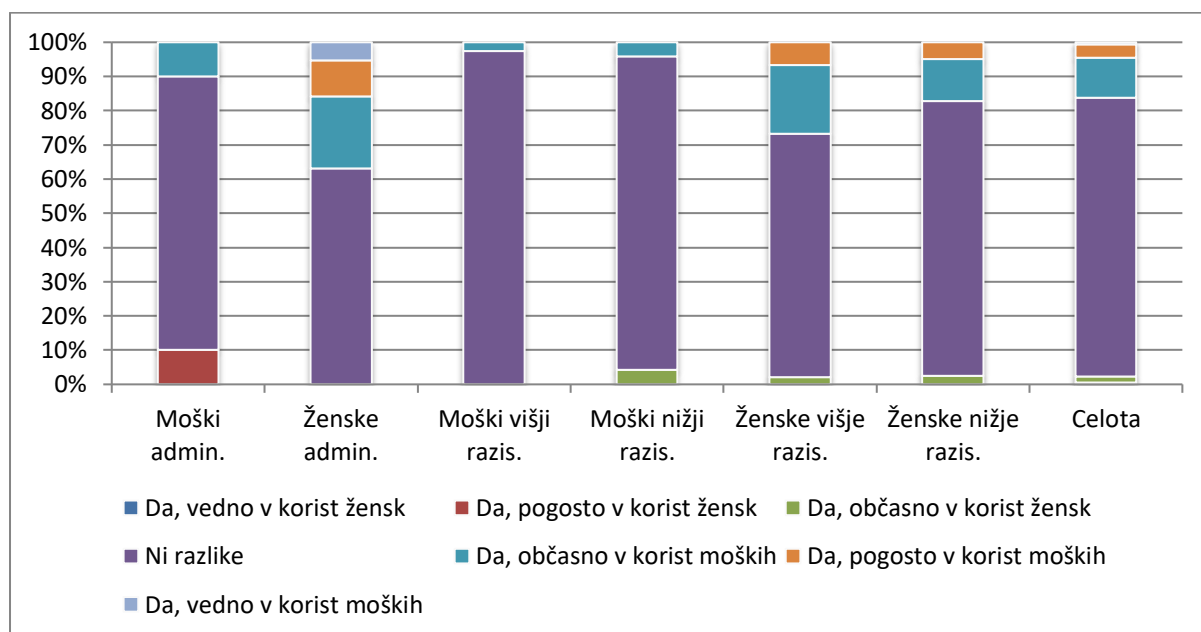
Slika 14: Mnenje anketirancev_k o možnostih izboljšanja napredovanja raziskovalcev_k s finančno podporo za družinske potrebe pri daljšem bivanju v tujini (npr. šolnina za otroke, finančna podpora partnerjem in partnerkam)

3. Opažanje razlike med spoloma na ZRC SAZU

Velika večina anketirancev_k izjavlja (82 %), da na njihovih inštitutih/oddelkih pri finančnih nadomestilih oz. plačilih ni opaziti razlik med moškimi in ženskami (Preglednica 15). Tako sliko vidijo skoraj vsi raziskovalci na višjih pozicijah (97 %), med tem ko se **ženske na administrativnih delovnih mestih najmanj strinjajo s takim videnjem**. Slednje so med vsemi vprašanimi v največji meri (21 %) mnenja, da do razlik v finančnih kompenzacijah in plačilih prihaja občasno **v korist moških**.

Preglednica 15: Opažanja anketirancev_k o razlikah pri finančni kompenzaciji/plačilu za delo na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Da, vedno v korist žensk	0	0	0	0	0	0	0	44,217	0,01
Da, pogosto v korist žensk	10	0	0	0	0	0	0,6		
Da, občasno v korist žensk	0	0	0	4,2	2,2	2,4	1,7		
Ni razlike	80	63,2	97,4	91,7	71,1	80,5	81,5		
Da, občasno v korist moških	10	21,1	2,6	4,2	20	12,2	11,8		
Da, pogosto v korist moških	0	10,5	0	0	6,7	4,9	3,9		
Da, vedno v korist moških	0	5,3	0	0	0	0	0,6		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

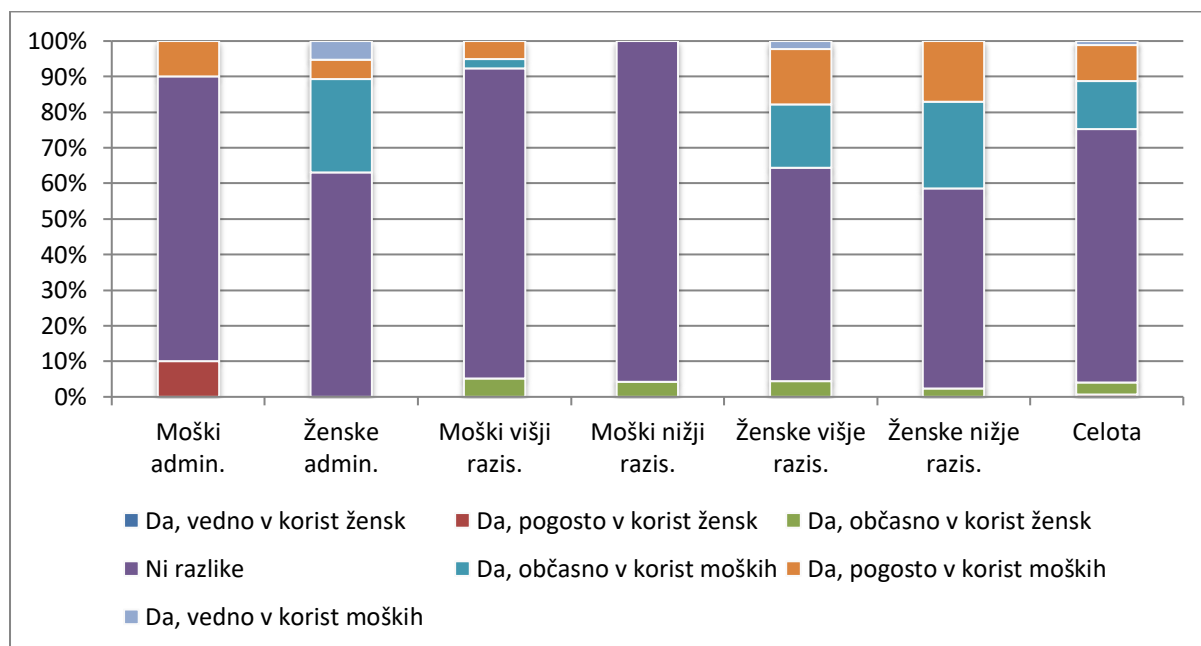


Slika 15: Opažanja anketirancev_k o razlikah pri finančni kompenzaciji/plačilu za delo na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

Prav tako velika večina vprašanih, čeprav v nekoliko manjši meri (71 %) kot v prejšnjem primeru, meni, da na njihovih inštitutih/oddelkih pri dodeljevanju nagrad/priznanj za dosežke ni opaziti razlik med moškimi in ženskami (Preglednica 16). V tem primeru so v to **najbolj prepričani moški, predvsem raziskovalci na nižjih pozicijah (96 %), dosti manj pa ženske, še zlasti raziskovalke na nižjih pozicijah (56 %)**. Med raziskovalnim osebjem sta obe skupini raziskovalk v največji meri prepričani, da do razlik prihaja občasno (21 %) ali pogosto (16 %) v korist moških.

Preglednica 16: Opažanja anketirancev_k o razlikah pri nagradah/priznanjih za dosežke na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Da, vedno v korist žensk	0	0	0	0	0	0	0	50,617	0,002
Da, pogosto v korist žensk	10	0	0	0	0	0	0,6		
Da, občasno v korist žensk	0	0	5,1	4,2	4,4	2,4	3,4		
Ni razlike	80	63,2	87,2	95,8	60	56,1	71,3		
Da, občasno v korist moških	0	26,3	2,6	0	17,8	24,4	13,5		
Da, pogosto v korist moških	10	5,3	5,1	0	15,6	17,1	10,1		
Da, vedno v korist moških	0	5,3	0	0	2,2	0	1,1		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

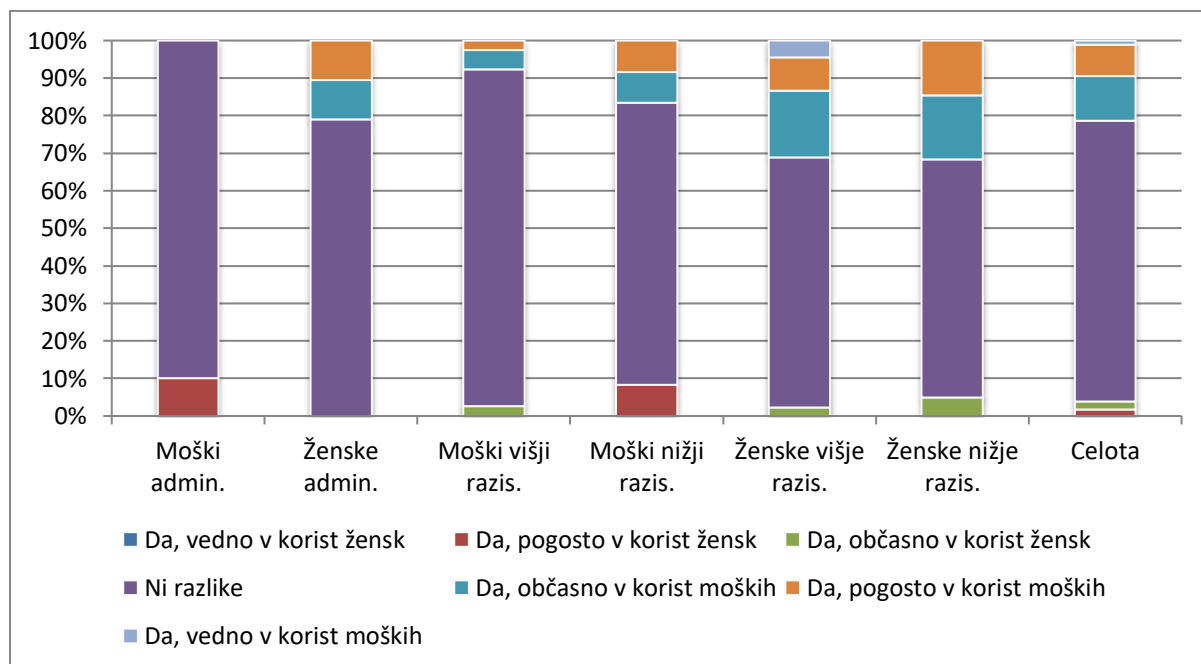


Slika 16: Opažanja anketirancev_k o razlikah pri nagradah/priznanjih za dosežke na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

Odgovori, predstavljeni v Preglednici 17, sicer ne kažejo statistično značilnih razlik, vendar nakazujejo podobne tendence kot v prejšnjem primeru. Tako tudi glede publicitete in medijske promocije znanstvenih rezultatov ter odličnosti **večina vprašanih (75 %) meni, da med spoloma ne prihaja do razlik. V to so tudi v tem primeru bolj prepričani moški kot ženske, zlasti raziskovalci na višjih pozicijah (90 %), najmanj pa raziskovalke na višjih pozicijah (63 %)**, ki so med vsemi vprašanimi v največji meri prepričane, da do razlik prihaja občasno (17 %) ali pogosto (15 %) v korist moških.

Preglednica 17: Opažanja anketirancev_k o razlikah pri publiciteti in medijski promociji znanstvenih rezultatov ter odličnosti na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Da, vedno v korist žensk.	0	0	0	0	0	0	0	33,504	0,119
Da, pogosto v korist žensk.	10	0	0	8,3	0	0	1,7		
Da, občasno v korist žensk.	0	0	2,6	0	2,2	4,9	2,2		
Ni razlike.	90	78,9	89,7	75	66,7	63,4	74,7		
Da, občasno v korist moških.	0	10,5	5,1	8,3	17,8	17,1	11,8		
Da, pogosto v korist moških.	0	10,5	2,6	8,3	8,9	14,6	8,4		
Da, vedno v korist moških.	0	0	0	0	4,4	0	1,1		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

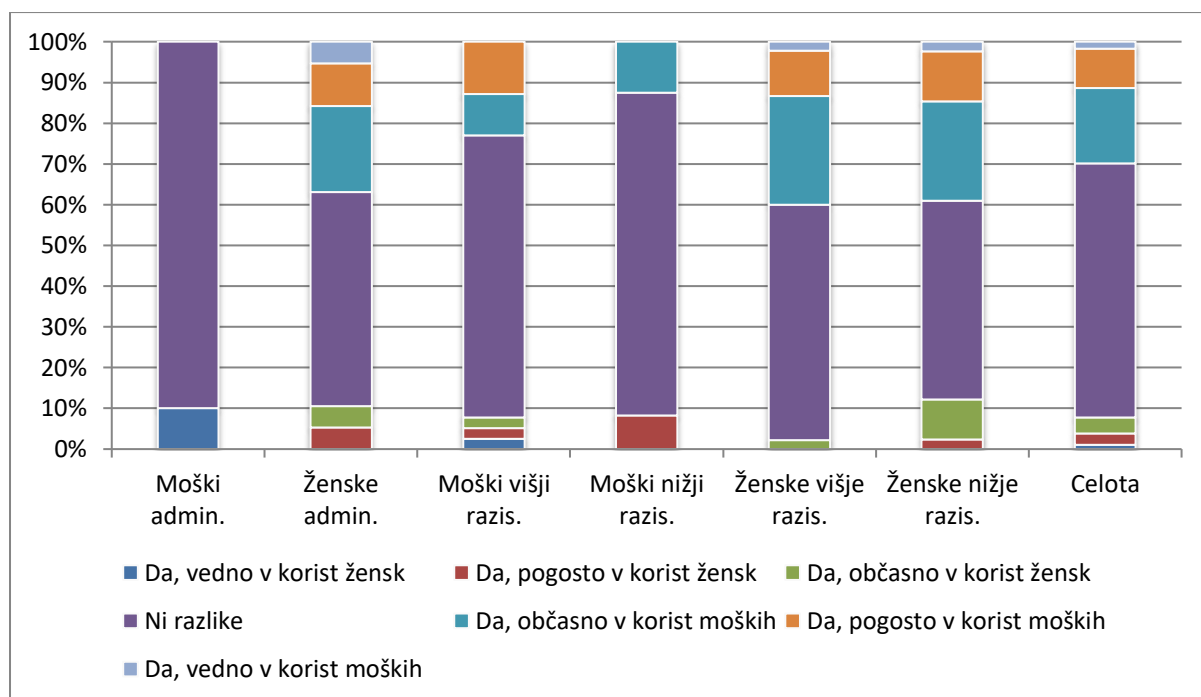


Slika 17: Opažanja anketirancev_k o razlikah pri publiciteti in medijski promociji znanstvenih rezultatov ter odličnosti na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

Rezultati analize, ki se nanašajo na opažanja vprašanih o razlikah v zaposlovalnih praksah in dostopu do položajev na inštitutih/oddelkih ZRC SAZU, tudi **ne kažejo statistično značilnih razlik** v odgovorih med skupinami (Preglednica 18). Vendar pa tako kot v prejšnjih primerih rezultati nakazujejo tendenco, da **ženske v večji meri zaznavajo neenakost med spoloma kot moški**.

Preglednica 18: Opažanja anketirancev_k o razlikah v praksah zaposlovanja in dostopa do položajev na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Da, vedno v korist žensk.	10	0	2,6	0	0	0	1,1	36,709	0,186
Da, pogosto v korist žensk.	0	5,3	2,6	8,3	0	2,4	2,8		
Da, občasno v korist žensk.	0	5,3	2,6	0	2,2	9,8	3,9		
Ni razlike.	90	52,6	69,2	79,2	57,8	48,8	62,4		
Da, občasno v korist moških.	0	21,1	10,3	12,5	26,7	24,4	18,5		
Da, pogosto v korist moških.	0	10,5	12,8	0	11,1	12,2	9,6		
Da, vedno v korist moških.	0	5,3	0	0	2,2	2,4	1,7		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



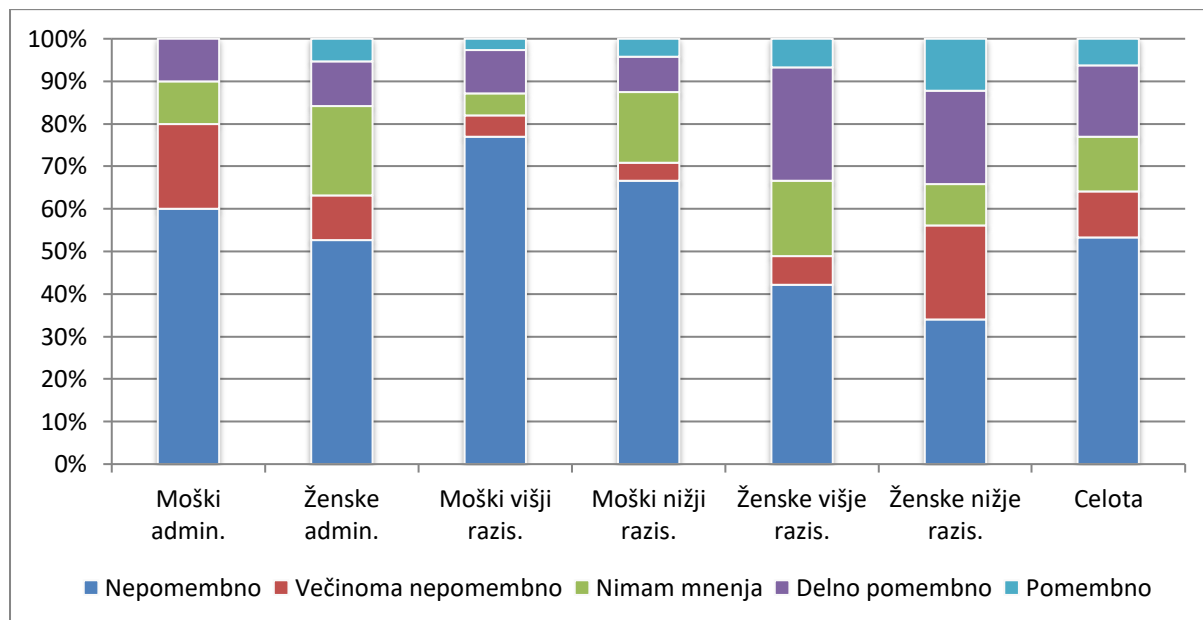
Slika 18: Opažanja anketirancev_k o razlikah v praksah zaposlovanja in dostopa do položajev na njihovih inštitutih/oddelkih, glede na spolno pripadnost

4. Ukrepi za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

Rezultati analize, ki jih prikazuje Preglednica 19, **ne kažejo statistično značilnih razlik** med skupinami vprašancev_k, nakazujejo pa tendenco, opaženo že v prejšnjih primerih. Kar 64 % vprašanim, zaposlenim na ZRC SAZU, se ukrep vpeljave spolno občutljivih razpisov za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah ne zdi pomemben. Takega mnenja so **v večji meri moški, predvsem raziskovalci na višjih položajih (77 %)**, medtem ko je med tistimi, ki se jim zdi tak ukrep (delno) pomemben, **največ raziskovalk na višjih (33 %) in nižjih delovnih mestih (34 %)**.

Preglednica 19: Mnenje anketirancev_k o spremembah, kot so spolno občutljivi razpisi za delovna mesta (npr. spodbujanje žensk, da se prijavijo na delovna mesta, na katerih so praviloma manjšina; objavljane fotografije, ki kažejo različnost zaposlenih), uvedenih za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	60	52,6	76,9	66,7	42,2	34,1	53,4	31,562	0,048
Večinoma nepomembno	20	10,5	5,1	4,2	6,7	22	10,7		
Nimam mnenja	10	21,1	5,1	16,7	17,8	9,8	12,9		
Delno pomembno	10	10,5	10,3	8,3	26,7	22	16,9		
Pomembno	0	5,3	2,6	4,2	6,7	12,2	6,2		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

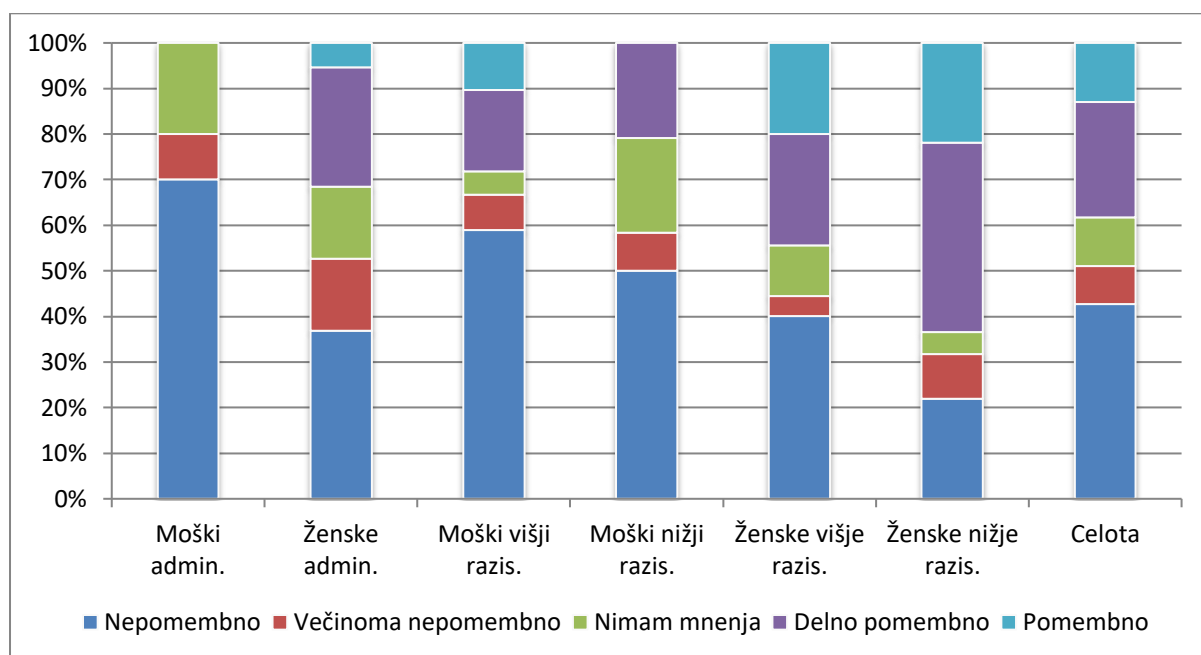


Slika 19: Mnenje anketirancev_k o spremembah, kot so spolno občutljivi razpisi za delovna mesta (npr. spodbujanje žensk, da se prijavijo na delovna mesta, na katerih so praviloma manjšina; objavljane fotografije, ki kažejo različnost zaposlenih), uvedenih za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

Tudi rezultati analize, ki jih prikazuje Preglednica 20, **ne kažejo statistično značilnih razlik** med skupinami anketirancev_k, zopet pa nakazujejo tendenco, opaženo že v prejšnjih primerih. Spolna uravnoteženost odborov v postopkih izbora novega kadra se zdi primeren ukrep 38 % anketirancev_k. Med njimi tak ukrep podpirajo zlasti **raziskovalke z nižjih pozicij (64 %** - skupaj odgovori »delno pomembno« in »pomembno«), **najmanj pa se zdi tak ukrep primeren administrativnemu osebju moškega spola (0 %) in raziskovalcem na nižjih pozicijah (21 %).**

Preglednica 20: Mnenje anketirancev_k o spremembah, kot so spolna uravnoteženost odborov za izbiro novega kadra, uvedenih za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	70	36,8	59	50	40	22	42,7	34,676	0,022
Večinoma nepomembno	10	15,8	7,7	8,3	4,4	9,8	8,4		
Nimam mnenja	20	15,8	5,1	20,8	11,1	4,9	10,7		
Delno pomembno	0	26,3	17,9	20,8	24,4	41,5	25,3		
Pomembno	0	5,3	10,3	0	20	22	12,9		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

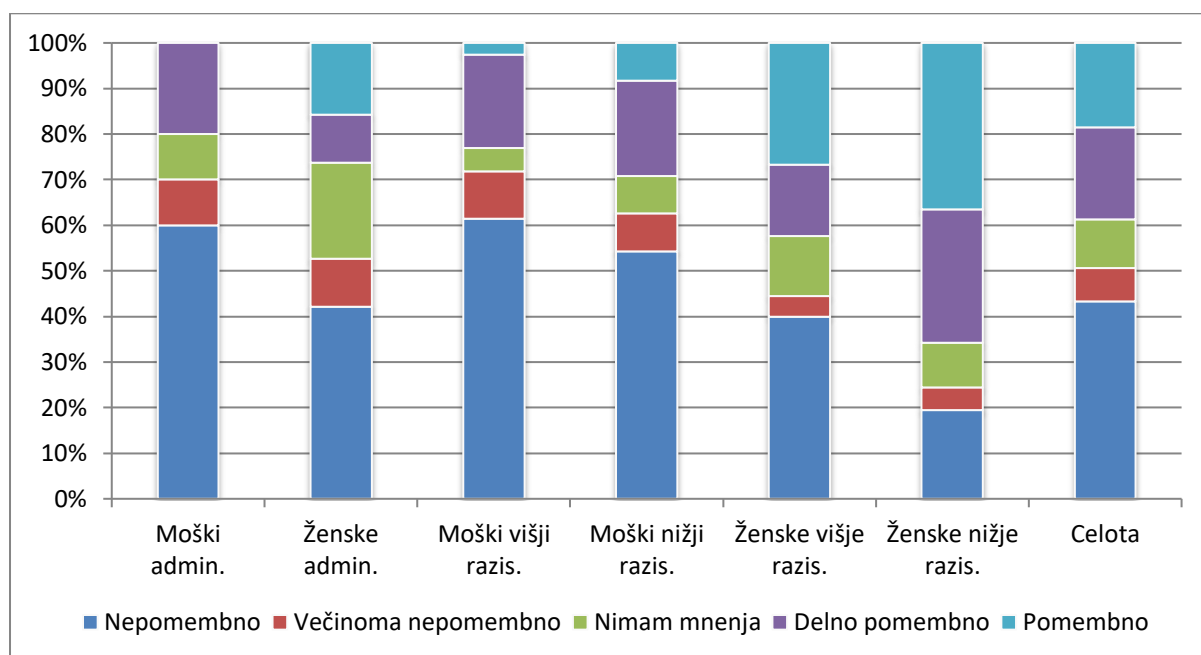


Slika 20: Mnenje anketirancev_k o spremembah, kot so spolna uravnoteženost odborov za izbiro novega kadra, uvedenih za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

Zelo podobne rezultate kot v prejšnjem primeru, kaže Preglednica 21. Ukrep izogibanja spolni pristranosti v procesu izbire novega kadra s pomočjo izobraževanja članov in članic komisij, delno ali v celoti podpira 39 % anketirancev_k. Med zagovorniki takega ukrepa zopet **močno prevladujejo (66 % - skupaj odgovori »delno pomembno« in »pomembno«) raziskovalke na nižjih pozicijah, najmanj pa administrativno osebje moškega spola (20 % - »delno pomembno«).**

Preglednica 21: Mnenje anketirancev_k o spremembah, kot so izogibanje spolni pristranskosti v procesu izbire novega kadra (npr. z izobraževanjem članic in članov komisij), uvedenih za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	60	42,1	61,5	54,2	40	19,5	43,3	35,471	0,018
Večinoma nepomembno	10	10,5	10,3	8,3	4,4	4,9	7,3		
Nimam mnenja	10	21,1	5,1	8,3	13,3	9,8	10,7		
Delno pomembno	20	10,5	20,5	20,8	15,6	29,3	20,2		
Pomembno	0	15,8	2,6	8,3	26,7	36,6	18,5		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



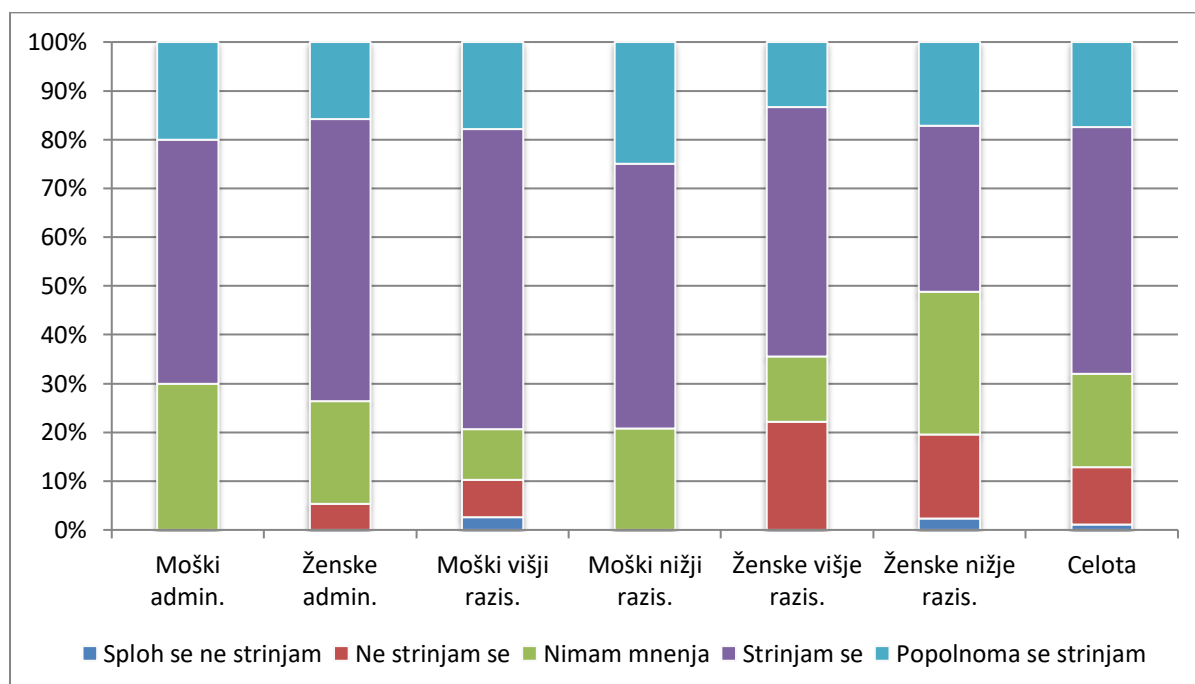
Slika 21: Mnenje anketirancev_k o spremembah, kot so izogibanje spolni pristranskosti v procesu izbire novega kadra (npr. z izobraževanjem članic in članov komisij), uvedena za odpravljanje prikrajšanosti žensk v zaposlovalnih praksah

5. Obstoječe storitve in ukrepi za zagotavljanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem obeh spolov na ZRC SAZU

S trditvijo, da ZRC SAZU ponuja ustrezne storitve v pomoč za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, se strinja 68 % (skupaj odgovori »se strinja« in »popolnoma se strinja«) anketirancev_k (Preglednica 22). **Razlike med skupinami tudi tokrat niso statistično pomembne**, vendar analizirani podatki zopet jasno izražajo tendenco polarizacije mnenj med spoloma; **ženske, zlasti raziskovalke na višjih pozicijah, se v večji meri kot njihovi moški kolegi ne strinjajo z omenjeno trditvijo.**

Preglednica 22: Strinjanje anketirancev_k s stališčem, da na splošno ZRC SAZU ponuja zadostne storitve v pomoč za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Sploh se ne strinjam	0	0	2,6	0	0	2,4	1,1	22,799	0,299
Ne strinjam se	0	5,3	7,7	0	22,2	17,1	11,8		
Nimam mnenja	30	21,1	10,3	20,8	13,3	29,3	19,1		
Strinjam se	50	57,9	61,5	54,2	51,1	34,1	50,6		
Popolnoma se strinjam	20	15,8	17,9	25	13,3	17,1	17,4		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

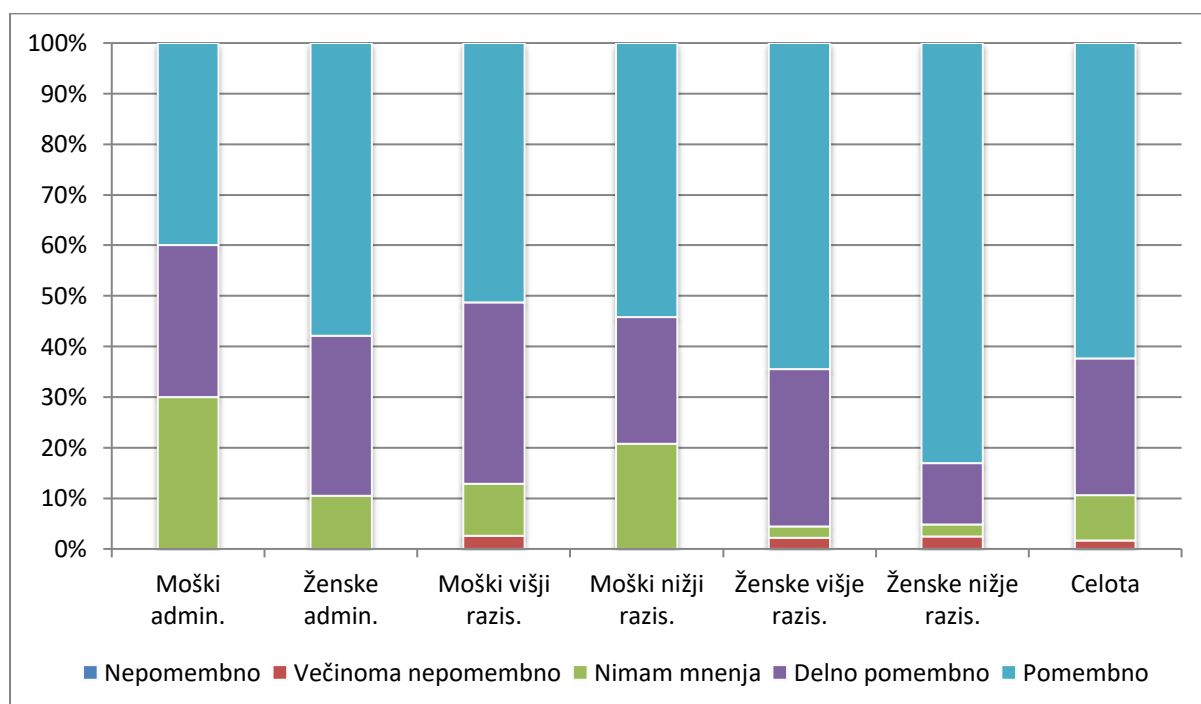


Slika 22: Strinjanje anketirancev_k s stališčem, da na splošno ZRC SAZU ponuja zadostne storitve v pomoč za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem

Kljub prej ugotovljenim razlikam v pogledih med anketiranci in anketirankami o primernem zagotavljanju storitev za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na ZRC SAZU se velika večina vprašanih brez večjih razlik **strinja, da bi možnost dela na daljavo in dela na domu lahko pomembno prispevala k temu usklajevanju** (Preglednica 23). Namreč, večina (89 %) vprašanih tak ukrep ocenjuje kot pomemben oz. delno pomemben. Med njegovimi zagovorniki je zopet zaslediti **več žensk, zlasti raziskovalk na nižjih pozicijah, ki ga podpirajo (odgovori »pomembno«) v kar 83 %**.

Preglednica 23: Strinjanje anketirancev_k z ukrepom: možnost dela na daljavo in dela na domu kot primernim načinom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	23,99	0,065
Večinoma nepomembno	0	0	2,6	0	2,2	2,4	1,7		
Nimam mnenja	30	10,5	10,3	20,8	2,2	2,4	9		
Delno pomembno	30	31,6	35,9	25	31,1	12,2	27		
Pomembno	40	57,9	51,3	54,2	64,4	82,9	62,4		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

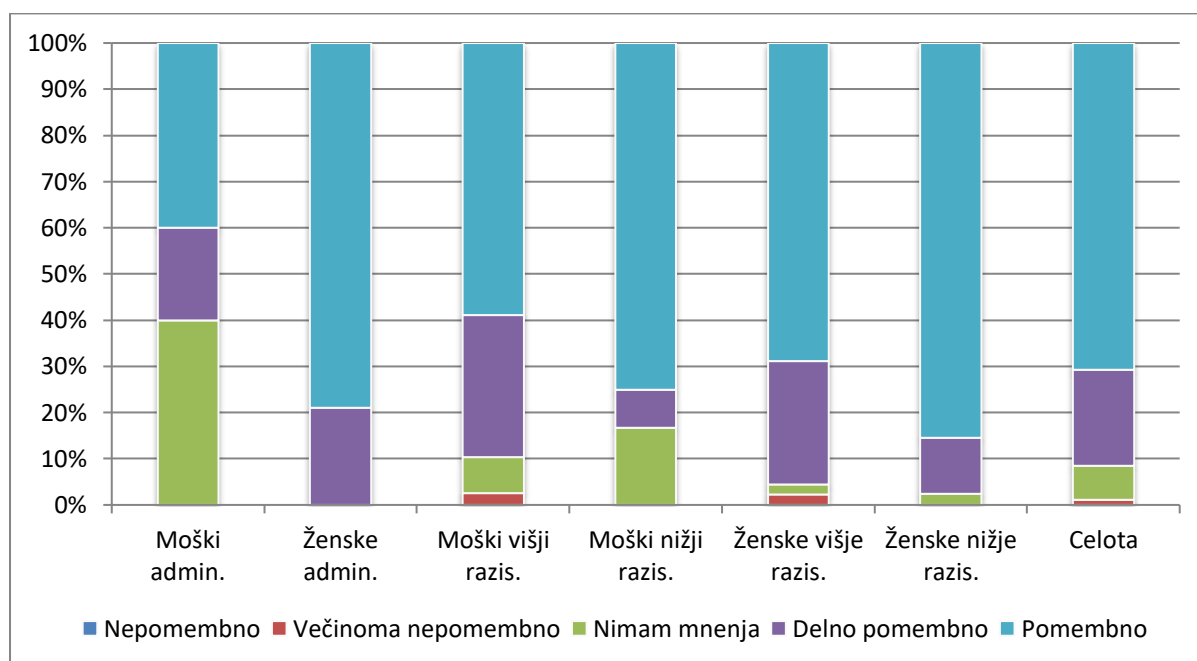


Slika 23: Strinjanje anketirancev_k z ukrepom: možnost dela na daljavo in dela na domu kot primernim načinom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških

Še bolj kot s prejšnjim ukrepom se anketiranci_ke strinjajo s prilagodljivim delovnikom/urnikom kot primernim ukrepom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških (Preglednica 24). Ta ukrep kot pomemben oz. delno pomemben ocenjuje 91 % vprašanih. S tem ukrepom se strinjajo **skoraj vse raziskovalke na nižjih pozicijah (v 98 %)**, pomembno manj pa njihovi moški kolegi na enakih ali višjih pozicijah, pa tudi kolegice na višjih pozicijah, ki temu ukrepu pripisujejo manjši pomen.

Preglednica 24: Strinjanje anketirancev_k z ukrepom: prilagodljiv delovnik/urnik kot primernim načinom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	33,563	0,004
Večinoma nepomembno	0	0	2,6	0	2,2	0	1,1		
Nimam mnenja	40	0	7,7	16,7	2,2	2,4	7,3		
Delno pomembno	20	21,1	30,8	8,3	26,7	12,2	20,8		
Pomembno	40	78,9	59	75	68,9	85,4	70,8		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

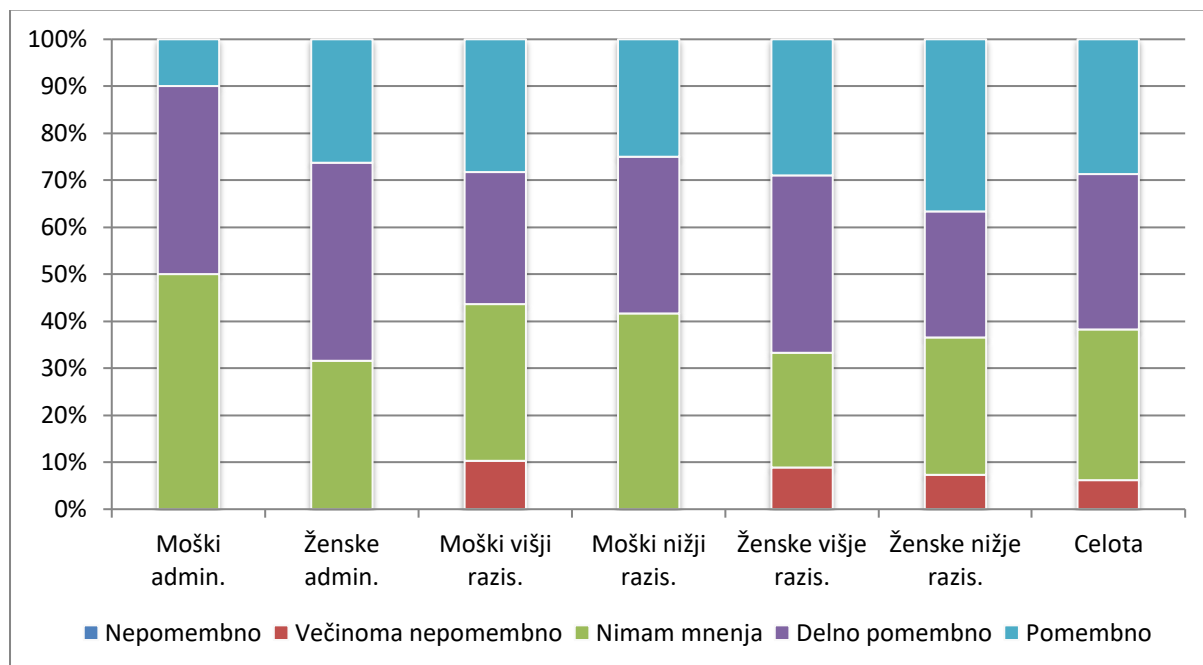


Slika 24: Strinjanje anketirancev_k z ukrepom: prilagodljiv delovnik/urnik kot primernim načinom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških

Rezultati analize odgovorov anketirancev_k v zvezi z vpeljavo otrokom prijaznega okolja (npr. soba za dojenje, otroški kotichek) kot primernega ukrepa za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških kažejo precej raznoliko sliko (Preglednica 25): tretjina vprašanih o tovrstnem ukrepu nima mnenja, tretjini se zdi tak ukrep delno pomemben, **le slabi tretjini pa se zdi pomemben**. Izračun HI^2 **ne kaže statistično značilnih razlik med skupinami**, se pa ob tem vseeno kaže tendenca, da se za tak ukrep najbolj zavzemajo raziskovalke na nižjih položajih, raziskovalci na nižjih položajih pa med vsemi vprašanimi v največji meri sporočajo, da o tem nimajo svojega mnenja.

Preglednica 25: Strinjanje anketirancev_k z ukrepom: otrokom prijazno okolje (npr. soba za dojenje, otroški kotichek) kot primernim načinom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI^2	sig.
Nepomembno	0	0	0	0	0	0	0	11,517	0,715
Večinoma nepomembno	0	0	10,3	0	8,9	7,3	6,2		
Nimam mnenja	50	31,6	33,3	41,7	24,4	29,3	32		
Delno pomembno	40	42,1	28,2	33,3	37,8	26,8	33,1		
Pomembno	10	26,3	28,2	25	28,9	36,6	28,7		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



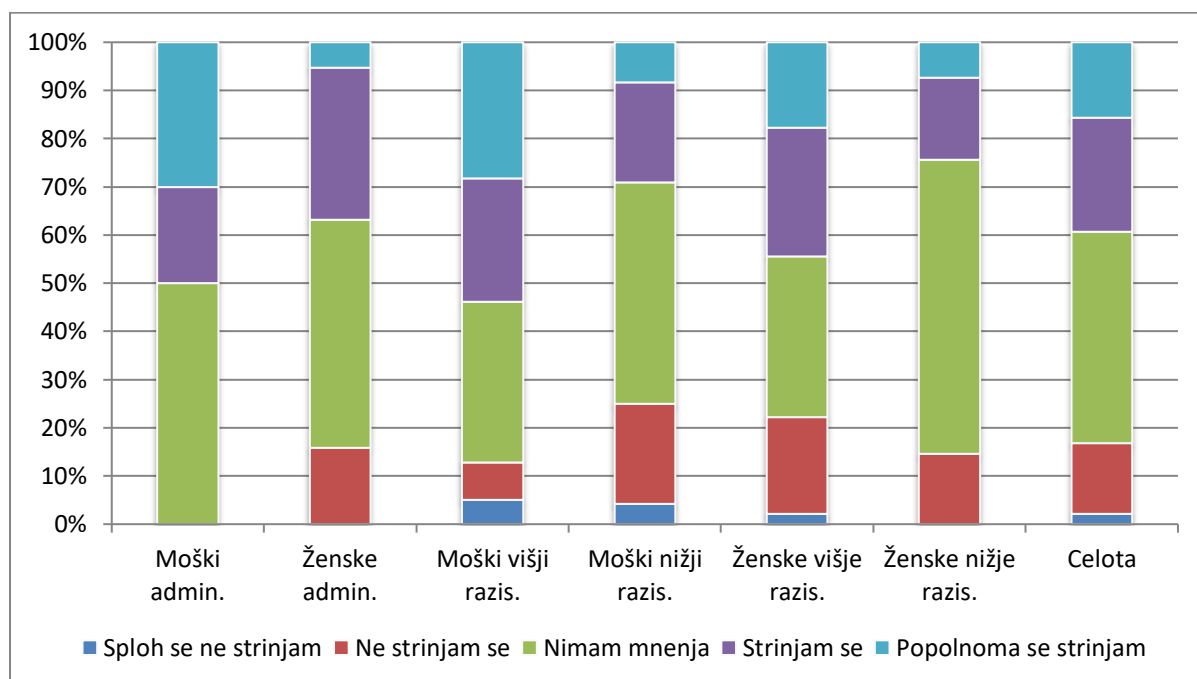
Slika 25: Strinjanje anketirancev_k z ukrepom: otrokom prijazno okolje (npr. soba za dojenje, otroški kotichek) kot primernim načinom za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem žensk in moških

6. Stanje upoštevanja dimenzije spola v raziskovalnih dejavnostih na ZRC SAZU

Tudi rezultati analize, ki se nanašajo na strinjanje anketirancev_k s stališčem, da je perspektiva spola upoštevana pri vseh raziskovalnih dejavnostih na njihovih inštitutih, **ne kažejo statistično značilnih razlik med skupinami** (Preglednica 26). Največji delež vprašanih (**44 %**) **do te tematike nima izoblikovanega mnenja, pri čemer izstopajo raziskovalke na nižjih pozicijah (61 %)**. Med tistimi (39 %), ki se s tem, da je perspektiva spola pri vseh raziskovalnih dejavnostih na njihovem inštitutu/oddelku upoštevana, strinjajo ali popolnoma strinjajo, pa **prevladujejo raziskovalci na višjih pozicijah (54 %) in administrativno osebje moškega spola (50 %)**.

Preglednica 26: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da je perspektiva spola upoštevana pri vseh raziskovalnih dejavnostih na njihovem inštitutu/oddelku

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Sploh se ne strinjam	0	0	5,1	4,2	2,2	0	2,2	23,631	0,259
Ne strinjam se	0	15,8	7,7	20,8	20	14,6	14,6		
Nimam mnenja	50	47,4	33,3	45,8	33,3	61	43,8		
Strinjam se	20	31,6	25,6	20,8	26,7	17,1	23,6		
Popolnoma se strinjam	30	5,3	28,2	8,3	17,8	7,3	15,7		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

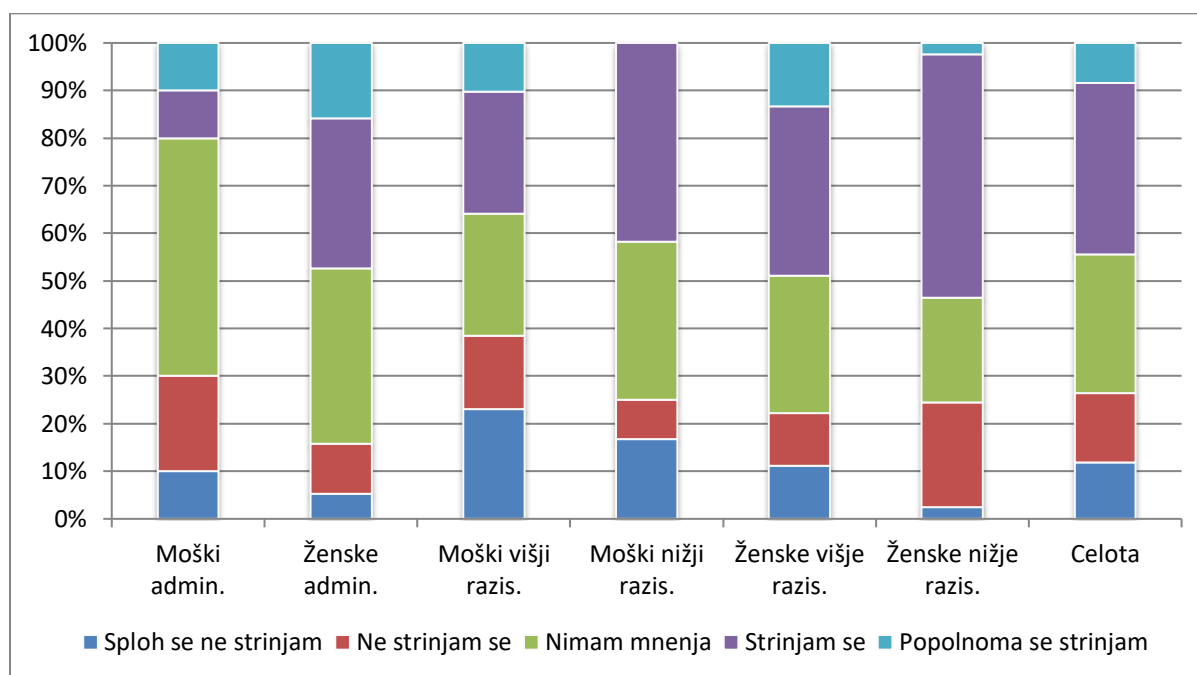


Slika 26: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da je perspektiva spola upoštevana pri vseh raziskovalnih dejavnostih na njihovem inštitutu/oddelku

Med skupinami se prav tako **ne kažejo statistično značilne razlike** glede strinjanja s trditvijo, da je problematika s področja enakosti spolov pomembna za raziskovanje oz. delo v organizacijah (Preglednica 27). Med tistimi, ki se s tem stališčem strinjajo ali popolnoma strinjajo (44 %), prevladujejo **raziskovalke na nižjih (53 %) in višjih (49 %) pozicijah**. Med tistimi, ki se s tem ne strinjajo ali sploh ne strinjajo, pa prevladujejo **raziskovalci na višjih (38 %) in nižjih (25 %) pozicijah**.

Preglednica 27: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da je problematika s področja enakosti spolov pomembna za njihovo raziskovanje/delo na njihovih oddelkih/ustanovi

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Sploh se ne strinjam	10	5,3	23,1	16,7	11,1	2,4	11,8	26,807	0,141
Ne strinjam se	20	10,5	15,4	8,3	11,1	22	14,6		
Nimam mnenja	50	36,8	25,6	33,3	28,9	22	29,2		
Strinjam se	10	31,6	25,6	41,7	35,6	51,2	36		
Popolnoma se strinjam	10	15,8	10,3	0	13,3	2,4	8,4		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



Slika 27: Strinjanje anketirancev_k s trditvijo, da je problematika s področja enakosti spolov pomembna za njihovo raziskovanje/delo na njihovih oddelkih/ustanovi

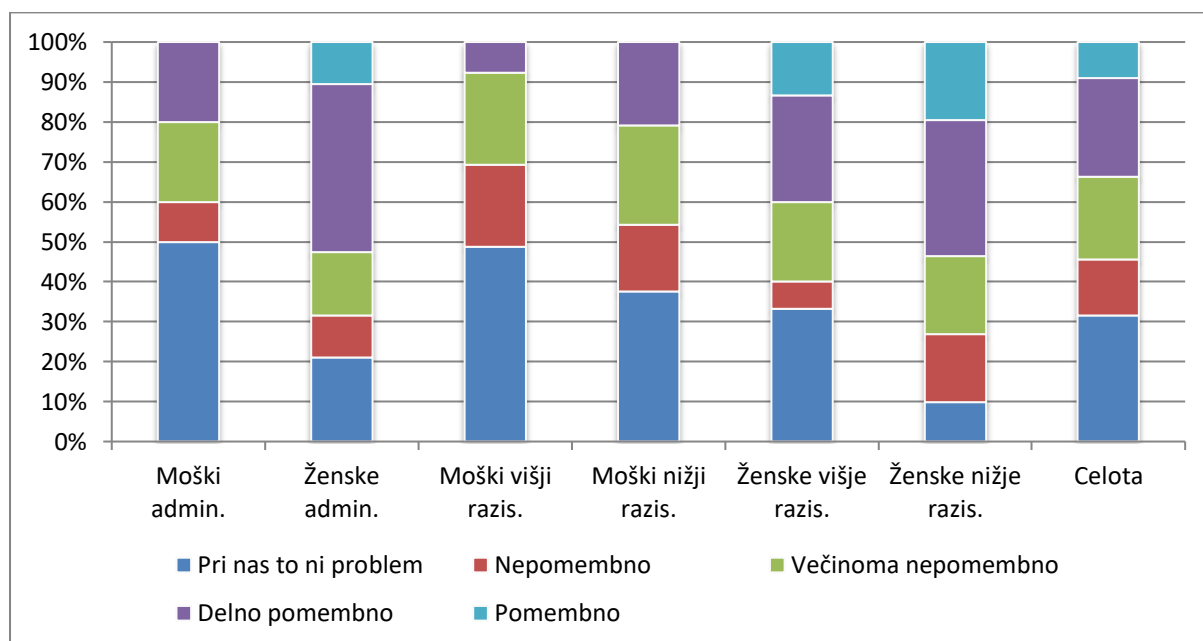
7. Ukrepi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Analiza zadnjega sklopa odgovorov anketirancev_k, ki se nanašajo na njihove ocene niza ukrepov, namenjenih izboljšanju enakosti med spoloma na ZRC SAZU, prav tako **ne kaže statistično značilnih razlik med skupinami**. Vendar pa tako kot v prejšnjih primerih nakazuje tendenco neenakih stališč anketirancev obeh spolov in zaposlitvenih položajev o tozadevni problematiki.

Na primer, ob tem, da ena tretjina vseh vprašanih deli mnenje (skupaj odgovori »delno pomembno« in »pomembno«) o možnosti izboljšanja enakosti med spoloma na ZRC SAZU z usposabljanjem, so v to v znatno večji meri prepričane **raziskovalke na nižjih pozicijah (53 %) kot njihovi kolegi na višjih pozicijah (8 %)** (Preglednica 28).

Preglednica 28: Mnenje anketirancev_k o usposabljanju za enakost spolov kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	50	21,1	48,7	37,5	33,3	9,8	31,5	37,346	0,011
Nepomembno	10	10,5	20,5	16,7	6,7	17,1	14		
Večinoma nepomembno	20	15,8	23,1	25	20	19,5	20,8		
Delno pomembno	20	42,1	7,7	20,8	26,7	34,1	24,7		
Pomembno	0	10,5	0	0	13,3	19,5	9		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

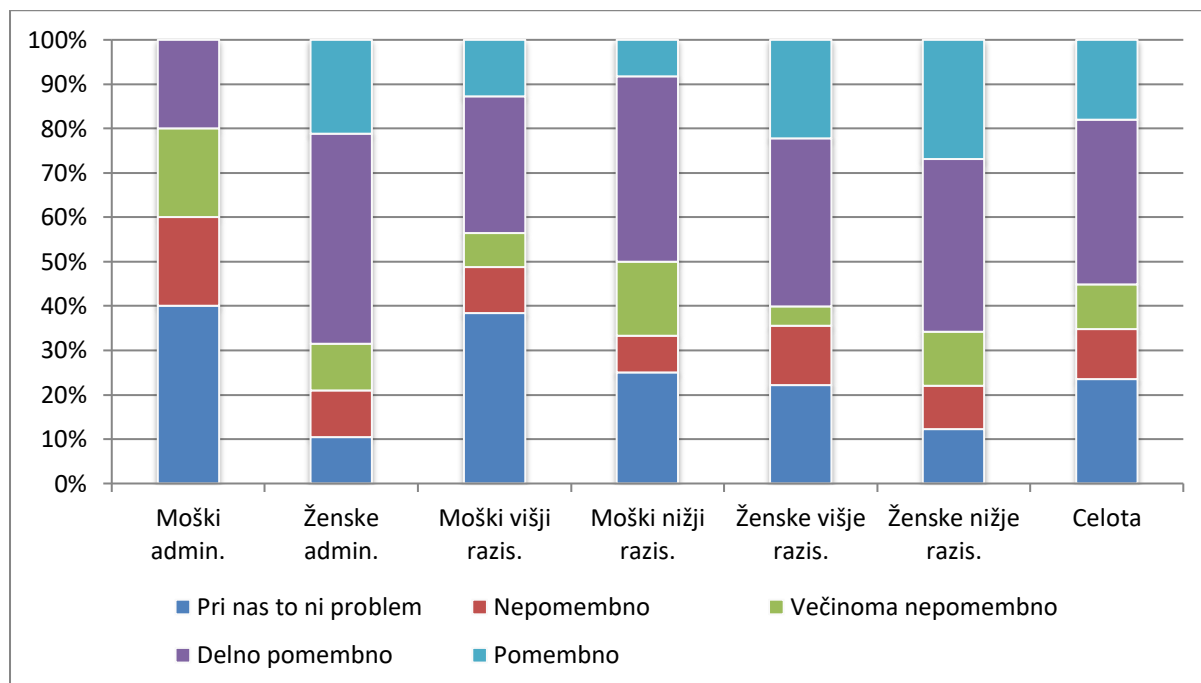


Slika 28: Mnenje anketirancev_k o usposabljanju za enakost spolov kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Bolj pomembno kot usposabljanje za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU se anketirancem_kam v celoti gledano zdi **ozaveščanje in informiranje o obstoječi zakonodaji** (Preglednica 29). Za tak ukrep se zavzema oz. delno zavzema **dobra polovica vseh v anketi sodelujočih**, med njimi v največji meri **administrativno osebje ženskega spola (69 %)**, v **najnižji pa raziskovalci na višjih pozicijah (43 %)**.

Preglednica 29: Mnenje anketirancev_k o ozaveščanju in informiranju o obstoječi relevantni zakonodaji kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	40	10,5	38,5	25	22,2	12,2	23,6	21,352	0,377
Nepomembno	20	10,5	10,3	8,3	13,3	9,8	11,2		
Večinoma nepomembno	20	10,5	7,7	16,7	4,4	12,2	10,1		
Delno pomembno	20	47,4	30,8	41,7	37,8	39	37,1		
Pomembno	0	21,1	12,8	8,3	22,2	26,8	18		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

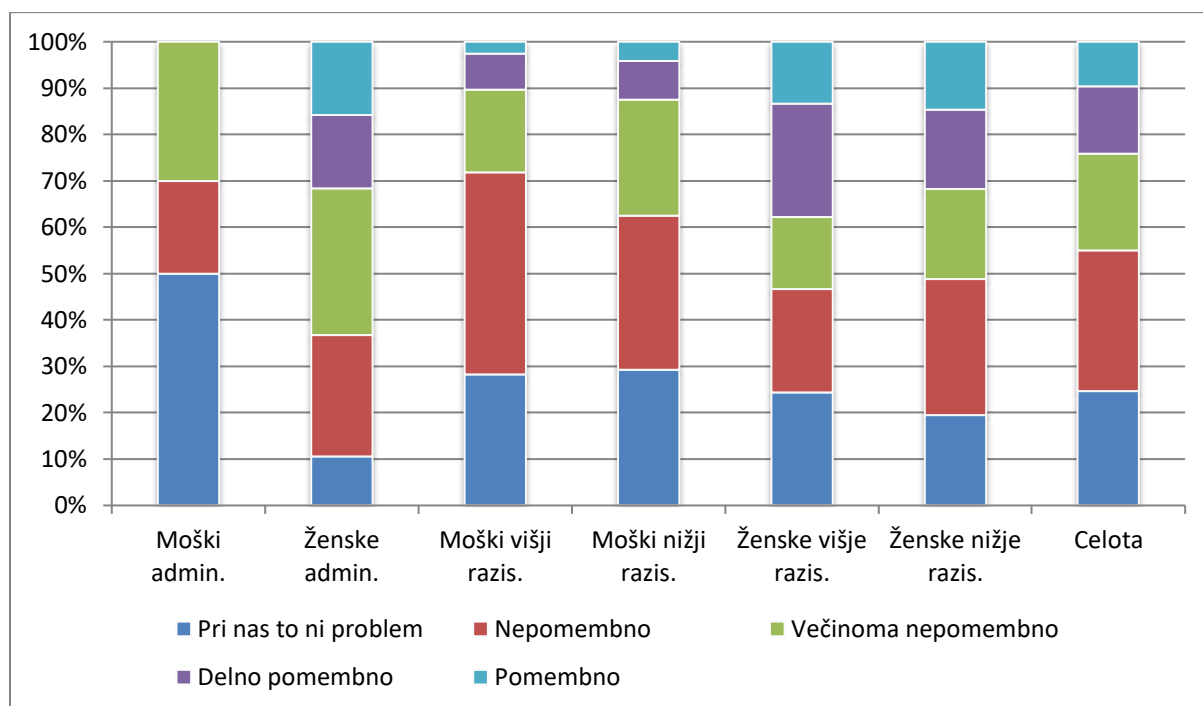


Slika 29: Mnenje anketirancev_k o ozaveščanju in informiranju o obstoječi relevantni zakonodaji kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Za ukrep, ki bi vpeljal rabo spolno občutljivega jezika v uradno in interno komunikacijo na ZRC SAZU, se v celoti in delno zavzema četrtna vseh anketirancev_k (Preglednica 30). Ta ukrep v največji meri **podpirajo raziskovalke na višjih pozicijah (37 %)**, v dosti manjši meri pa moški kolegi in **še posebej administrativno osebje moškega spola (0 %)**.

Preglednica 30: Mnenje anketirancev_k o uradni komunikaciji in internih dokumentih, napisanih v spolno občutljivem jeziku, kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	50	10,5	28,2	29,2	24,4	19,5	24,7	23,986	0,243
Nepomembno	20	26,3	43,6	33,3	22,2	29,3	30,3		
Večinoma nepomembno	30	31,6	17,9	25	15,6	19,5	20,8		
Delno pomembno	0	15,8	7,7	8,3	24,4	17,1	14,6		
Pomembno	0	15,8	2,6	4,2	13,3	14,6	9,6		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

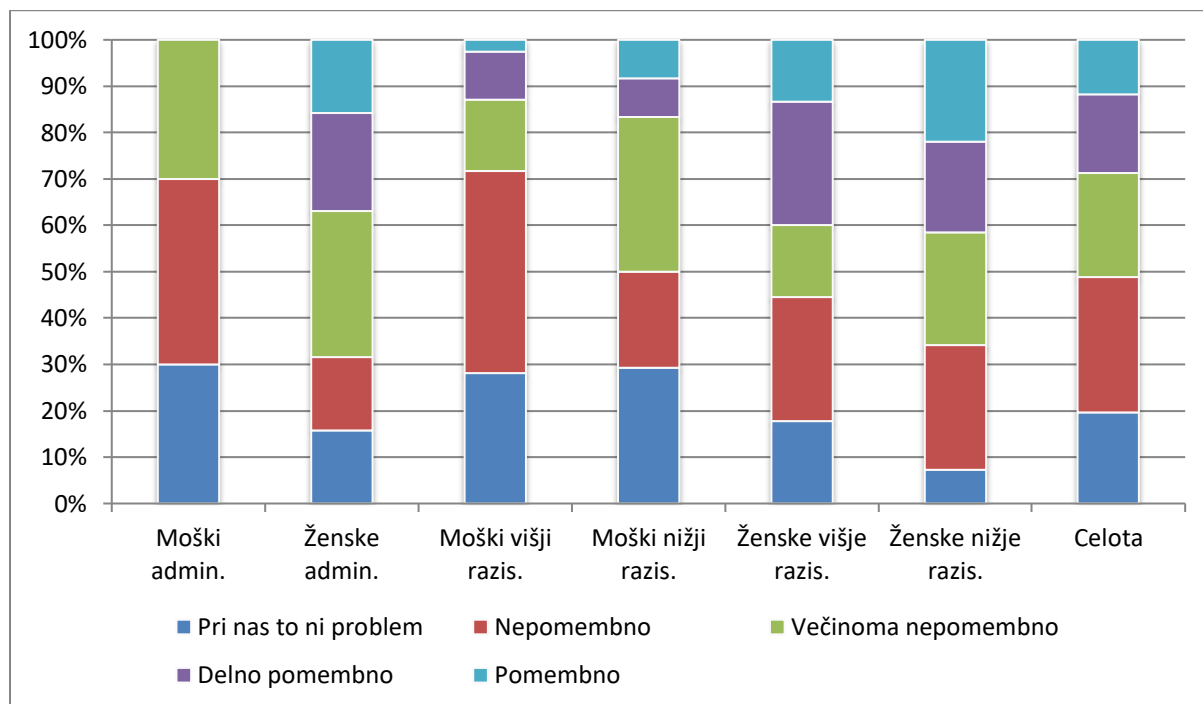


Slika 30: Mnenje anketirancev_k o uradni komunikaciji in internih dokumentih, napisanih v spolno občutljivem jeziku, kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Tudi ukrep vpeljave odbora/skupine/urada za enake možnosti se zdi pomemben oz. delno pomemben za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU le četrtini vprašanih (Preglednica 31). Zagovornike tega ukrepa je najti predvsem med **raziskovalkami na višjih pozicijah (40 %) in administrativnim osebjem ženskega spola (37 %)**, najmanj **(16 %) pa jih je opaziti med raziskovalci na nižjih pozicijah.**

Preglednica 31: Mnenje anketirancev_k o odboru/skupini/uradu za enake možnosti na ZRC SAZU kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	30	15,8	28,2	29,2	17,8	7,3	19,7	30,534	0,062
Nepomembno	40	15,8	43,6	20,8	26,7	26,8	29,2		
Večinoma nepomembno	30	31,6	15,4	33,3	15,6	24,4	22,5		
Delno pomembno	0	21,1	10,3	8,3	26,7	19,5	16,9		
Pomembno	0	15,8	2,6	8,3	13,3	22	11,8		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

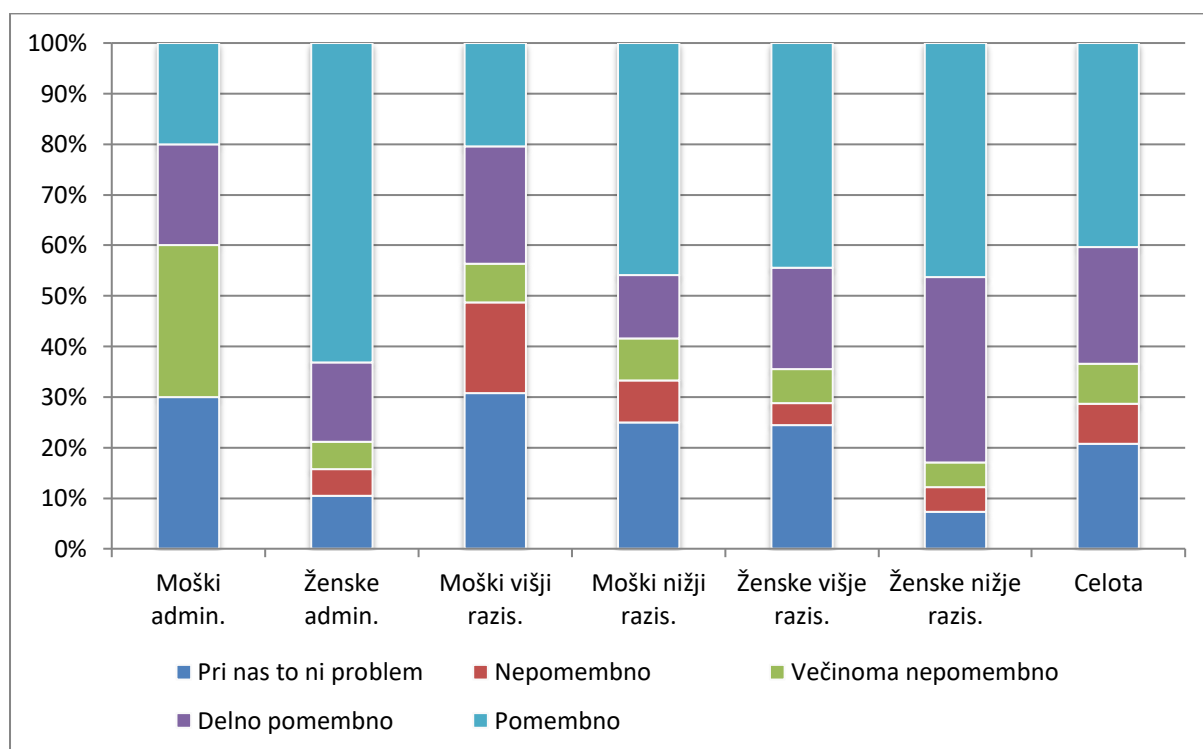


Slika 31: Mnenje anketirancev_k o odboru/skupini/uradu za enake možnosti na ZRC SAZU kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Precej večji delež anketirancev_k (63 %, skupaj odgovori »podpira« in »delno podpira«) kot v prejšnjih dveh primerih se zavzema za **uvvedbo mehanizmov prijavljanja nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolnega nadlegovanja** (Preglednica 32). Tovrstni ukrep za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU še posebej **podpirajo raziskovalke na nižjih položajih (83 %) in ženske na administrativnih delovnih mestih (79 %)**. Med tem se **31 % raziskovalcev na višjih položajih** tovrstna tematika ne zdi problem oz. v 18 % jo ocenjujejo kot nepomembno.

Preglednica 32: Mnenje anketirancev_k o »kanalih« za prijavo nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolno nadlegovanje kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	30	10,5	30,8	25	24,4	7,3	20,8	34,463	0,023
Nepomembno	0	5,3	17,9	8,3	4,4	4,9	7,9		
Večinoma nepomembno	30	5,3	7,7	8,3	6,7	4,9	7,9		
Delno pomembno	20	15,8	23,1	12,5	20	36,6	23		
Pomembno	20	63,2	20,5	45,8	44,4	46,3	40,4		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

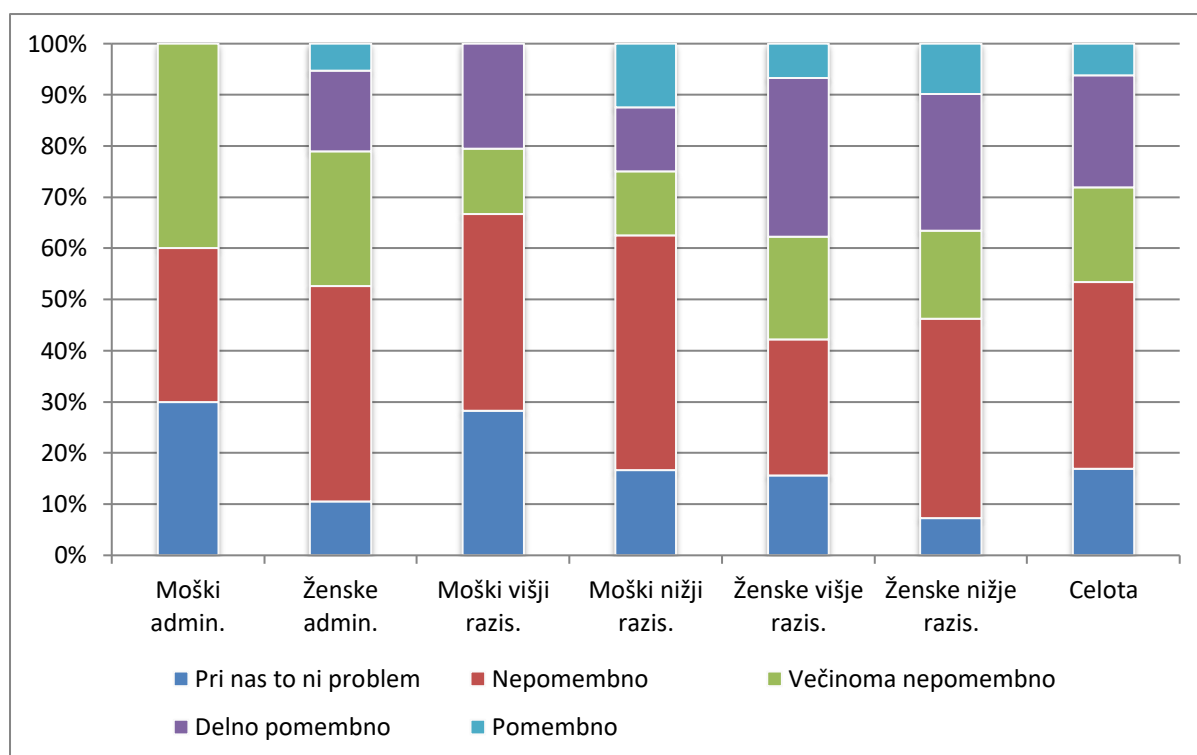


Slika 32: Mnenje anketirancev_k o »kanalih« za prijavo nespoštljivega ravnanja, zlorabe in spolno nadlegovanje kot primernih rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Tudi ukrep, kot je uvedba podiplomskega programa študija spolov se večini (55 %) anketirancev_k ne zdi pomemben (Preglednica 33). Le 28 % se ta zdi pomemben ali delno pomemben, med katerimi prevladujejo raziskovalke na višjih pozicijah. Med tistimi, ki se jim ta ukrep (večinoma) ne zdi pomemben, prevladuje **administrativno osebje moškega spola (70 %)**.

Preglednica 33: Mnenje anketirancev_k o podiplomskem programu študija spolov kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja poz.	Moški razis., nižja poz.	Ženske razis., višja poz.	Ženske razis., nižja poz.	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	30	10,5	28,2	16,7	15,6	7,3	16,9	24,419	0,225
Nepomembno	30	42,1	38,5	45,8	26,7	39	36,5		
Večinoma nepomembno	40	26,3	12,8	12,5	20	17,1	18,5		
Delno pomembno	0	15,8	20,5	12,5	31,1	26,8	21,9		
Pomembno	0	5,3	0	12,5	6,7	9,8	6,2		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		

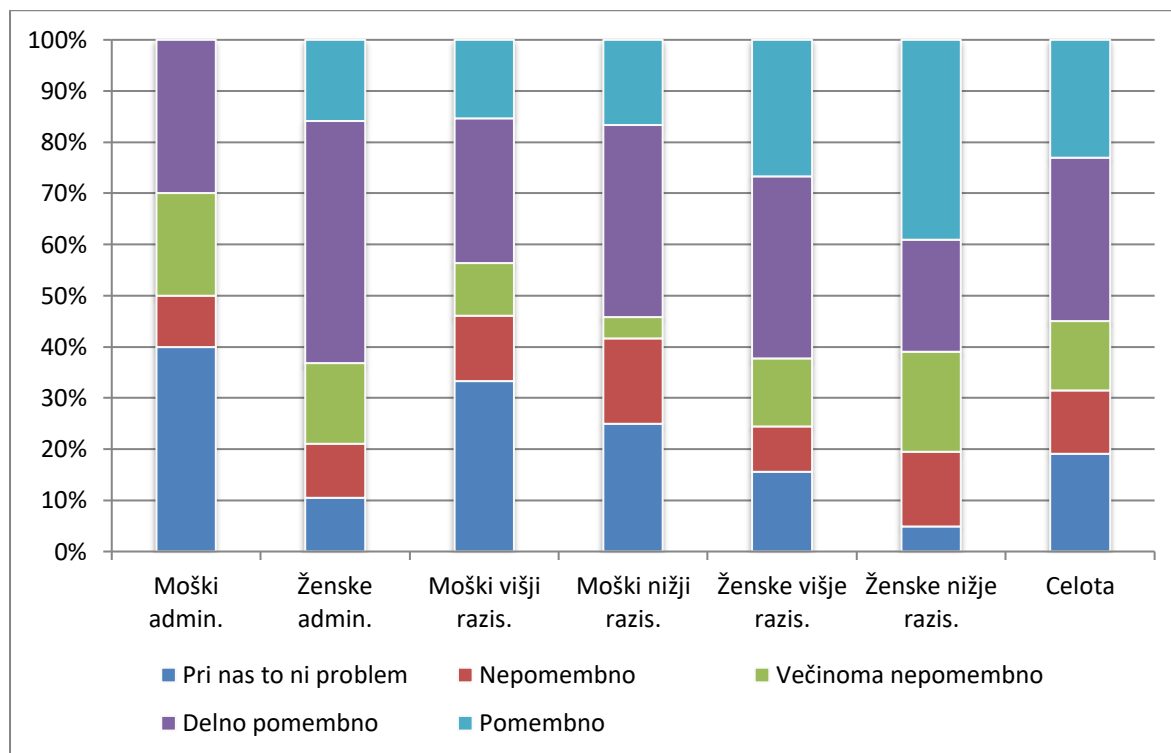


Slika 33: Mnenje anketirancev_k o podiplomskem programu študija spolov kot primerni rešitvi za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

Nasprotno pa se dobri polovici anketirancev_k (skupaj odgovori »primerno« in »delno primerno«) zdijo dogodki oz. programi, posvečeni ženskam v znanosti in tistim, ki opogumljajo dekleta za znanost, primerni načini izboljševanja enakosti spolov na ZRC SAZU (Preglednica 34). Tak ukrep se tudi v tem primeru zdi **vsem skupinam žensk bolj pomemben kot vsem skupinam moških**.

Preglednica 34: Mnenje anketirancev_k o dogodkih/programih, posvečenim ženskam v znanosti in tistim, ki opogumljajo dekleta za znanost, kot primernim rešitvam za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU

	Moški admin. osebje	Ženske admin. osebje	Moški razis., višja pozicija	Moški razis., nižja pozicija	Ženske razis., višja pozicija	Ženske razis., nižja pozicija	Celota	HI ²	sig.
Pri nas to ni problem	40	10,5	33,3	25	15,6	4,9	19,1	28,89	0,09
Nepomembno	10	10,5	12,8	16,7	8,9	14,6	12,4		
Večinoma nepomembno	20	15,8	10,3	4,2	13,3	19,5	13,5		
Delno pomembno	30	47,4	28,2	37,5	35,6	22	32		
Pomembno	0	15,8	15,4	16,7	26,7	39	23		
Število anketiranih	10	19	39	24	45	41	178		



Slika 34: Mnenje anketirancev_k o dogodkih/programih, posvečenim ženskam v znanosti in tistim, ki opogumljajo dekleta za znanost, kot primernim rešitvam za izboljšanje enakosti spolov na ZRC SAZU