



# **NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV**

## **za obdobje 2022-2026**

Urbanistični inštitut Republike Slovenije

---

Junij 2022

---

Urbanistični inštitut Republike Slovenije (v nadaljevanju: UIRS) si prizadeva k spoštovanju načel enakih možnosti, to je pravičnemu vedenju in ravnanju v odnosih z vsemi, ki so v različnih vlogah udeleženi v delovnem in raziskovalnem procesu. To pomeni odpravljanje vseh oblik diskriminacije ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, različne oblike oviranosti, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino.

UIRS priznava enakost spolov kot družbeno vrednoto in ima ničelno toleranco do diskriminacije in neustrpnosti, kar pomeni, da skrbi za enakost spolov v delovnem okolju, ki ne pomeni le odpravo diskriminacije po spolu ter spolni usmerjenosti, identiteti in izrazu, ampak tudi proaktivno delovanje za odpravo strukturnih neenakosti ter spolnih stereotipov in predsodkov.

Enakost spolov pomeni, da imamo vsi, ne glede na spol, enake možnosti in priložnosti za uresničevanje svojih pravic, odgovornosti in potencialov na različnih področjih življenja, tako izobraževalnem, ekonomskem, političnem, socialnem, zdravstvenem, kulturnem in zasebnem področju. S sprejetjem Načrta za enakost spolov se UIRS zavezuje k podpori uveljavljanja načela enakosti spolov ne zgolj de iure – pravno enakost, ampak tudi v praksi – de facto. Vodstvo UIRS bo aktivno spodbujalo enake možnosti spolov ter preprečevalo diskriminacijo zoper spol, spolno usmerjenost ali spolno identiteto na vseh področjih dela.

Enakost spolov je zagotovljena z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02 z dne 5. 7. 2002) ter Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04 z dne 6. 5. 2004). Prav tako je bila leta 2015 sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015 – 2020 (Uradni list RS, št. 84/15). Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih, ki so relevantna za delovanje UIRS.

UIRS je pristopil k reševanju problematike zagotavljanja enakosti spolov s Pravilnikom o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu v Urbanističnem inštitutu Republike Slovenije z dne 15.12. 2016. Pravilnik ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

Z namenom, da UIRS celoviteje, sistematično in organizirano, pristopi k problematiki enakosti spolov in tako izboljša stanje na tem področju je Direktor UIRS imenoval Delovno skupino za pripravo Načrta v sestavi: Nada Hozjan, dr.Vlasta Vodeb, dr.Luka Mladenovič, Tilen Jurca.

Načrt za enakost spolov je uraden dokument<sup>1</sup>, ki ga je v skladu z 20. in 21 členom Statuta UIRS z dne 13.06.2022, potrdil in sprejel direktor UIRS ter s katerim so seznanjeni vsi zaposleni. Objavljen in dostopen je na spletni strani UIRS.

Direktor UIRS

Dr. Igor Bizjak



Številka: 86/211-2022

---

<sup>1</sup> Načrt za enakost spolov UIRS ustreza zahtevi Evropske komisije (Generalnega direktorata za raziskovanje in inovacije) za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa, ki morajo imeti vključeno dimenzijo spola v raziskovalno delo ter imeti sprejet načrt za uveljavljanje enakosti spolov. Izdelan je v skladu z navodili Evropskega inštituta za enake možnosti in z upoštevanjem nabora orodij GEAR (Gender Equality in Academia and Research) ter z odgovornostjo do dolgoročne zavezanosti k spremembam vseh zaposlenih.

## Načrt za enakosti spolov UIRS za obdobje 2022–2026

---

Namen Načrta za enakost spolov UIRS je podati analizo stanja ter načrt aktivnosti za uravnoteženje spolov oziroma odpravo diskriminacije, ki temelji na spolu in/ali spolni usmerjenosti. Skupni cilj načrta je boljše počutje zaposlenih, več sodelovanja in posledično dvig kvalitete raziskovalnega in strokovnega dela inštituta.

Analiza stanja temelji na pregledu zakonodaje, dokumentov in politik za uveljavljanje načela enakih možnosti v EU in Sloveniji, statističnem pregledu in analizi zbranih podatkov o zaposlenih po spolu za obdobje 2012-2022 ter na anketnem vprašalniku. Z vprašalnikom smo pridobili dodatne podatke o stanju na UIRS, potrebah in percepciji zaposlenih glede problematike enakosti spolov (glej prilogo 1,2,3).

Načrt za enakost spolov na UIRS vsebuje ukrepe, ki naslavlajo naslednje tematike:

1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih;
3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
4. Upoštevanje dimenzije spola pri komunikaciji in raziskovanju;
5. Preprečevanje diskriminacije, mobinga in nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Cilji načrta za enakost spolov na UIRS so:

- Spolna uravnoteženost zaposlenih;
- Enake možnosti kariernega napredovanja;
- Uravnoteženost spolov v Upravnem odboru UIRS;
- Uravnoteženost spolov med predstavniki zaposlenih na kolegijih;
- Ustvariti delovno okolje, ki je prilagojeno posameznikovim potrebam za uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja;
- Vključevanje dimenzije spola v raziskave;
- Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo;
- Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh nagovorih in uradnih besedilih;
- Varno in vključujoče delovno okolje;
- Boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam.



## Spremljanje izvajanje načrta

Izvajanje Načrta za enakost spolov se bo spremljalo enkrat letno, v prvih mesecih leta za preteklo leto ko se bo obstoječe evidence, analizo stanja po kazalnikih in anketo med zaposlenimi po potrebi nadgradilo. Na osnovi analize ankete in ugotovljenih trendov se bodo v bodoče lahko dopolnjevali obstoječi in oblikovali novi ukrepi za uveljavljanje enakosti.

Poročilo o rezultatih spremljanja bo vključeno v letno poročilo dela na UIRS. Letno poročilo o izvajanju ukrepov akcijskega načrta se bo predstavilo tudi v okviru vsakoletnega zbora delavcev na UIRS.

## 1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

### Ključne ugotovitve analize stanja:

- 50% zaposlenih meni, da postopek kandidature za izvolitev v raziskovalni naziv ali premestitev na novo delovno mesto na UIRS ni transparenten in razumljiv (35% žensk in 60% moških).
- Prihaja do večjih razlik med spoloma glede kandidiranja za izvolitev v raziskovalni naziv: v preteklosti je med zaposlenimi kandidiralo le 35% žensk in kar 80% moških.
- Med zaposlenimi 82% žensk in 50% moških smatra, da bi temu področju v okviru načrta morali nameniti več pozornosti.

### Cilji:

- Spolna uravnoteženost zaposlenih
- Enake možnosti kariernega napredovanja

### Ukrepi:

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba na UIRS	Sredstva	Časovni okvir
<b>Spodbujanje enakosti spolov na delovnih mestih</b>	Zaposleni	Število zaposlenih glede na spol  Število zaposlenih po ravni izobrazbe glede na spol  Število zaposlenih po plačnih skupinah glede na spol  Število zaposlenih po nazivu glede na spol	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Spodbujanje enakosti spolov pri kariernem napredovanju</b>	Zaposleni	Število in napredovanja zaposlenih po spolu	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026

## 2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

### Ključne ugotovitve analize stanja:

- Upravni odbor UIRS in Kolegij UIRS sta v letu 2022 spolno uravnovežena (Upravni odbor 2 ženski in 3 moški, Kolegij 4 ženske in 4 moški).
- Večina zaposlenih ne opažajo razlik v odnosu vodilnih do ostalih zaposlenih glede na spol. Razliko opaža le 18% žensk in 10% moških. Podobno je z odnosom zaposlenih do vodilnih glede na njihov spol. Razliko opaža le 18% žensk, moški pa ne.
- Med zaposlenimi 71% žensk in 50% moških smatra, da bi temu področju v okviru načrta morali nameniti več pozornosti.

### Cilji:

- Uravnoveženost spolov v Upravnem odboru UIRS
- Uravnoveženost spolov med predstavniki zaposlenih na Kolegijih UIRS

### Ukrepi:

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba na UIRS	Sredstva	Časovni okvir
<b>Zagotavljanje uravnovežene zastopanosti žensk in moških v Upravnem odboru UIRS</b>	Raziskovalci	Število predstavnikov po spolu	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Zagotavljanje uravnovežene zastopanosti žensk in moških na Kolegiju UIRS</b>	Raziskovalci	Število predstavnikov po spolu	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026

### 3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

#### Ključne ugotovitve analize stanja:

- Glede delitve dela in obveznosti med zaposlenimi različnih spolov prihaja do razhajanj, saj 29% žensk to delitev opaža, moški pa ne (0%).
- Glede daljših odsotnosti ni večjih razlik med spoloma. Se pa te pojavijo po vrnitvi. Kar 38% žensk poroča o težavah pri ponovni integraciji, med tem ko moški o teh težavah ne poročajo (0%).
- Med zaposlenimi 76% žensk in 60% moških smatra, da bi temu področju v okviru načrta morali nameniti več pozornosti.

#### Cilji:

- Ustvariti delovno okolje, ki je prilagojeno posameznikovim potrebam za uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

#### Ukrepi:

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba na UIRS	Sredstva	Časovni okvir
<b>Omogočanje prilagodljivega delovnega časa</b>	Zaposleni	Statistika koriščenja prilagodljivega delovnega časa	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Omogočanje dela na domu</b>	Zaposleni	Statistika koriščenja dela na domu	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Anketa potreb in zadovoljstva zaposlenih</b>	Zaposleni	Analiza letne ankete o potrebah in zadovoljstvu zaposlenih	Delovna skupina za pripravo NES	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026

#### 4. Upoštevanje dimenzije spola pri komunikaciji in raziskovanju

##### **Ključne ugotovitve analize stanja:**

- Zaposleni so se v preteklosti v okviru projektov že ukvarjali z analizami, ki so vključevale dimenzijo spola oz. razlik med spoli. Pritrdilno je na to vprašanje odgovorilo 41% žensk in 30% moških.
- Kljub temu med zaposlenimi 76% žensk in 50% moških smatra, da bi temu področju v okviru načrta morali nameniti več pozornosti.

##### **Cilji:**

- Vključevanje dimenzije spola v raziskave
- Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo
- Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh nagovorih in uradnih besedilih

##### **Ukrepi:**

<b>Ukrep</b>	<b>Naslovnik</b>	<b>Kazalnik</b>	<b>Odgovorna oseba na UIRS</b>	<b>Sredstva</b>	<b>Časovni okvir</b>
<b>Oblikovanje Skupine za enake možnosti</b>	Zaposleni	Ustanovitveno srečanje Skupine za enake možnosti  Število sestankov Skupine za enake možnosti  Število obravnavanih prijav/ sproženih pobud  Število ukrepov	Vodstvo UIRS / Delovna skupina za pripravo NES	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Vključevanje dimenzije spola v vse faze raziskav</b>	Raziskovalci	Število raziskav, ki vključujejo tematike načela enakosti spolov  Število raziskav z enakovredno zastopanostjo raziskovalcev moškega in ženskega spola	Raziskovalci	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026

		Število raziskav, ki vključujejo analizo podatkov po spolu			
<b>Izobraževanja o enakosti spolov</b>	Zaposleni	Število izvedenih predavanj predstavnikov UIRS  Število udeležb na zunanjih predavanjih  Število izvedenih predavanj zunanjih predavateljev in število zaposlenih, ki se predavanj udeležijo	Vodstvo UIRS / Delovna skupina za pripravo NES	1.000 EUR / leto (sredstva stabilnega financiranja)	2022-2026
<b>Analiza uradnih besedil</b>	Zaposleni	Revizija uradnih besedil glede na analizo stanja	Delovna skupina za pripravo NES	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026



## 5. Preprečevanje diskriminacije, mobinga in nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

### Ključne ugotovitve analize stanja:

- O spolnem nasilju na UIRS poroča 6% žensk, o mobingu pa kar 18% žensk in 20% moških. Podobno o tem, da so na UIRS opazili spolno nadlegovanje, nasilje ali mobing nad sodelavcem/sodelavko poroča 18% žensk in 20% moških.
- Da niso seznanjeni s trenutnim postopkom za prijavo spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga na UIRS trdi skupno kar 80% zaposlenih.
- Da bi bilo treba temu področju v okviru načrta nameniti več pozornosti smatra 82% žensk in 70% moških.

### Cilji:

- Varno in vključujoče delovno okolje
- Boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam

### Ukrepi:

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba na UIRS	Sredstva	Časovni okvir
<b>Posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola</b>	Zaposleni	Število posodobljenih in novih internih pravnih aktov	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Oblikovanje kanalov za anonimno poročanje o nespoštljivem obnašanju, zlorabi položaja in nadlegovanju na delovnem mestu ter vzpostavitvev postopkov za preiskavo in za posledično ukrepanje</b>	Zaposleni	Vzpostavljen kanal za poročanje  Število pobud / prijav	Vodstvo UIRS / Delovna skupina za pripravo NES	Niso potrebna dodatna sredstva	2022-2026
<b>Predstavitev postopkov za prijavo spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga na UIRS</b>	Zaposleni	Število zaposlenih, ki se predavanja udeležijo	Vodstvo UIRS	Niso potrebna dodatna sredstva	2022
<b>Izobraževanje o preprečevanju</b>	zaposleni	Število izvedenih predavanj	Vodstvo UIRS /	500 EUR / leto	2022-2026



<b>diskriminacije, mobinga in nasilja na podlagi spola za zaposlene</b>		zunanjih predavateljev in število zaposlenih, ki se predavanj udeležijo	Delovna skupina za pripravo NES	(sredstva stabilnega financiranja )	
---	--	---	---------------------------------	-------------------------------------	--

## Priloge

Priloga 1: Pravne podlage za sprejem Načrta za enakost spolov

Priloga 2: Statistični pregled zbranih podatkov po spolu v obdobju 2012 - 2022 na UIRS

Priloga 3: Anketni vprašalnik in rezultati ankete

## Priloga 1: Pravne podlage za sprejem Načrta za enakost spolov

Enakost med ženskami in moškimi je temeljna vrednota, cilj in pravica **Evropske unije**. V skladu s Pogodbama mora Unija v vseh svojih dejavnostih spodbujati enakost žensk in moških, odpravljati neenakosti ter spodbujati enakost med ženskami in moškimi (znano tudi kot vključevanje načela enakosti spolov).<sup>1</sup>

V **Sloveniji** so enake človekove pravice in svoboščine ne glede spol zapovedane z ustavo.<sup>2</sup> Prepovedana je diskriminacija zaradi spola, enakost žensk in moških pa je priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja človekovih pravic. Poleg tega je Slovenija od leta 2002 sistematičneje pristopila k reševanju problematike in vzpostavila pravno podlago za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb, med katerimi je tudi enakost žensk in moških. Z zakonom o enakih možnostih žensk in moških<sup>3</sup> je slovenski pravni red dobil krovni zakon, ki določa temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja zapoveduje enako obravnavanje oseb na vseh področjih družbenega življenja, ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom. Poleg teh dveh zakonov je za uveljavljanje načela enakosti spolov pomemben tudi zakon o varstvu pred diskriminacijo<sup>4</sup>, zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk<sup>5</sup> ter zakon o ratifikaciji Konvencije Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima<sup>6</sup>.

V letu 2020 je Evropska komisija sprejela **Strategijo za enakost spolov za obdobje 2020–2025**<sup>7</sup>, kjer nadaljuje prizadevanja za enakost spolov. Strategija narekuje evropski okvir za delovanje Komisije na področju enakosti spolov ter določa cilje, politike in ključne ukrepe do leta 2025. Glavni cilj strategije je uresničiti spolno enakostno Evropo, brez nasilja in diskriminacije zaradi spola ter zmanjšati strukturno neenakost žensk in moških. Izvajanje strategije temelji na kombinaciji usmerjenih ukrepov za doseganje enakosti spolov ter okrepljenega upoštevanja

<sup>1</sup> Prečiščena različica Pogodbe o Evropski Uniji. Uradni list Evropske unije, C 326/15, 26.10.2012, 2. in 3. člen, Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah. Uradni list Evropske unije, C 83/02, 30.3.2010, 21. in 23. člen, Prečiščena različica Pogodbe o delovanju Evropske unije. Uradni list Evropske unije, C 326/47, 26.10.2012, 8., 10., 19., 157. člen

<sup>2</sup> Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a), 14. člen

<sup>3</sup> Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Uradni list RS, št. 59/02, 61/07, ZUNEO-A, 33/16, ZVarD in 59/19

<sup>4</sup> Zakon o varstvu pred diskriminacijo. Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18, ZNOrg

<sup>5</sup> Zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/04

<sup>6</sup> Zakon o ratifikaciji Konvencije Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima. Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 1/15

<sup>7</sup> Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 . Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij, Bruselj, 5.3.2020 COM(2020) 152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SL>

vidika spola s sistematičnim vključevanjem vidika spola v vseh fazah razvoja politik EU. Evropska komisija se je zavezala k spodbujanju enakosti spolov tudi na področju **raziskovalno razvojne dejavnosti**. Cilj prizadevanj za enakost spolov EU je na eni strani izboljšati evropski raziskovalni in inovacijski sistem, na drugi pa ustvariti delovna okolja z enako obravnavo spolov, prav tako pa tudi boljše vključiti razsežnost spola v raziskovalne projekte, kar bo prispevalo k dvigu kakovosti raziskav in relevance ustvarjenega znanja, tehnologij in inovacij za družbo.

Zagotavljanje enakih možnosti spolov je tako postalo razpisni pogoj za projektne prijave pri Evropski komisiji. Načrt za enakost spolov je v letu 2021 postal vstopni pogoj za prijave na razpise **Obzorje Evropa (2021–2027)**. Program Obzorje Evropa enakost spolov naslavlja na treh ravneh. Prva raven je priprava načrta za enakost spolov, ki je merilo za upravičenost nekaterih kategorij pravnih subjektov iz držav EU in pridruženih držav. Vključevanje razsežnosti spola v vsebino raziskav in inovacij je merilo za dodelitev financiranja ob upoštevanju merila odličnosti, razen če opis teme izrecno določa drugače. Tretja raven pa je uresničevanje cilja za povečanje uravnotežene zastopanosti spolov v celotnem programu Obzorje Evropa.<sup>8</sup>

V kontekstu raziskovalnih organizacij Evropska komisija definira načrte za enakost spolov kot sveženj ukrepov, s katerimi organizacija pregleda postopke in prakse pri ugotavljanju enakosti spolov, izvaja strategije za odpravo pristranskosti in določi cilje in spremljanje napredka s pomočjo kazalnikov. **Načrt za enakost spolov Urbanističnega inštituta Republike Slovenije** ima vse zahtevane komponente in ustreza zahtevam programa Obzorja Evropa<sup>9</sup>. Načrt za enakost spolov UIRS je javno objavljen formalen dokument, ki ga je podpisala odgovorna oseba organizacije. Načrt kaže zavezanost vprašanju enakosti spolov, postavlja jasne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje. UIRS zagotavlja kadrovske vire za pripravo in spremljanje načrta enakosti spolov, ki ekspertno poznajo tematiko enakosti žensk, in bodo zagotavljali spremljanje njegovega izvajanja ob sodelovanju nosilcev posameznih ukrepov. UIRS bo pripravil letna poročila o razsežnosti spola po določenih kazalcih. Načrt enakosti spolov vsebuje tudi program izobraževanja o ozaveščanju glede vprašanj enakosti spolov.

Načrt za enakost spolov Urbanističnega inštituta Republike Slovenije je izdelan v skladu z navodili Evropskega inštituta za enake možnosti in z upoštevanjem nabora orodij GEAR<sup>1</sup> (Gender Equality in Academia and Research) in tako upošteva vse zahteve Evropske komisije glede vsebine načrtov za enakost spolov.

---

<sup>8</sup> Načrt enakosti spolov Javne Agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. Ljubljana, maj 2022

<sup>9</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

Priloga 2: Statistični pregled zbranih podatkov po spolu v obdobju 2012-2022 na UIRS

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV UIRS - Analiza stanja

Tabela 1: Število zaposlenih glede na spol - spolna struktura na UIRS

Leto	2012	2017	2022	2012	2017	2022
M	10	10	13	34%	37%	43%
Ž	19	17	17	66%	63%	57%
Skupaj	29	27	30	100%	100%	100%

Tabela 2: Spolna zastopanost glede na raven izobrazbe

Leto/Spol		2012			2017			2022		
raven izobrazbe po "predbolonjskih" programih	raven izobrazbe po novih "bolonjskih" programih	M	Ž	Skupaj	M	Ž	Skupaj	M	Ž	Skupaj
štiri letna srednja šola	štiri letna srednja šola	1	1	2	0	1	1	0	1	1
višješolski programi (do 1994)	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0
višješolski strokovni programi	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0
specializacija po višješolskih programih	visokošolski strokovni (1. bolonjska stopnja)	0	1	1	0	1	1	0	1	1
visokošolski strokovni programi	univerzitetni programi (1. bolonjska stopnja)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
specializacija po visokošolskih strokovnih programih	magisteriji stroke (za imenom) (2. bolonjska stopnja)	0	0	0	0	0	0	3	3	6
univerzitetni programi	magisteriji stroke (za imenom) (2. bolonjska stopnja)	4	7	11	4	8	12	2	6	8
specializacija po univerzitetnih programih	/	0	0	0	0	0	0	1	1	2
magisteriji znanosti (pred imenom)	/	1	3	4	1	2	3	0	0	0
doktorati znanosti (pred imenom)	doktorati znanosti (pred imenom) (3. bolonjska stopnja)	5	6	11	5	5	10	7	5	12
<b>SKUPAJ</b>		<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

Tabela 3: Spolna zastopanost glede na plačne (pod)skupine

Leto/Spol	2012			2017			2022		
	M	Ž	Skupaj	M	Ž	Skupaj	M	Ž	Skupaj
<b>POSLOVODNI ORGANI</b> (DM plačne skupine B)	0	1	1	1	0	1	1	0	1
<b>RAZISKOVALCI</b> (DM plačne podskupine H1, brez DM H017002, H017003, H018001 in brez zaposlenih po 147. členu ZDR-1)	6	9	14	6	9	15	9	8	17
<b>RAZISKOVALCI – dopolnilni delovni čas (147. člen ZDR-1)</b> (DM plačne podskupine H1, brez DM H017002, H017003, H018001)	0	2	2	0	0	0	0	0	0
<b>MLADI RAZISKOVALCI</b> (DM H017002, H017003 IN H018001)	0	1	1	1	0	1	0	1	1
<b>STROKOVNI SODELAVCI</b> (DM plačne podskupine H2)	1	4	5	1	4	5	2	6	8
<b>STROKOVNI DELAVCI</b> (DM plačnih skupin oz. podskupin J1 in drugih, ki niso vključena drugam)	1	5	6		5	5	1	2	3
<b>ADMINISTRATIVNI DELAVCI IN OSTALI STROKOVNO TEHNIČNI DELAVCI</b> (DM plačne podskupine J2 in J3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SKUPAJ</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>

Tabela 4: Spolna uravnoteženost zaposlenih v raziskovalnem nazivu

Raziskovalni naziv	Kategorija raziskovalcev	2012			2017			2022		
		Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Znanstveni nazivi	Mlajši raziskovalci	3	4	7	3	4	7	0	2	2
	Starejši raziskovalci	2	5	7	2	3	5	2	3	5
	<b>Skupaj</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Strokovno-raziskovalni nazivi	Mlajši raziskovalci	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Starejši raziskovalci	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	<b>Skupaj</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Razvojni nazivi	Mlajši raziskovalci	0	1	1	0	1	1	3	2	5
	Starejši raziskovalci	1	2	3	1	2	3	4	2	6
	<b>Skupaj</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
Skupaj	Mlajši raziskovalci	3	5	8	3	5	8	3	4	7
	Starejši raziskovalci	3	7	10	3	5	8	9	5	14
	<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
<b>Skupaj (%)</b>		33%	67%	100%	38%	63%	100%	57%	43%	100%

Tabela 5: Spolna uravnoteženost na delovnih mestih strokovnih / tehničnih delavcev (ne vključuje zaposlenih v raziskovalnem nazivu)

Leto	2012	2017	2022	2012	2017	2022
M	1	0	1	17%	0	33%
Ž	5	5	2	83%	100%	67%
<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 6: Spolna zastopanost v Upravnem odboru UIRS od 2010 do 2022

Mandat	od 2010 do 2015	od 2015 do 2020	od 2021 do - še traja	%
M	3	3	3	60%
Ž	2	2	2	40%
<b>Skupaj</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**Sklepne ugotovitve:**

Vodstvena struktura na UIRS je spolno dokaj uravnotežena. Med leti 2012 in 2022 je bila na poslovodstveno/direktorsko mandatno mesto enkrat imenovana ženska in dvakrat moški. V Upravnem odboru, ki šteje pet članov, je 60% moških in 40% žensk. Manjšo neuravnoteženost, v prid ženskam, kaže splošna slika spolne strukture med vsemi zaposlenimi, vendar pa delež moških med vsemi zaposlenimi stalno narašča in se postopno bliža polovici. Zaradi spolnega sestava je moč zaznati manjšo neuravnoteženost v prid ženskam tudi v raziskovalnih nazivih in plačnih (pod)skupinah vse do leta 2022, ko se spolna uravnoteženost zaposlenih v raziskovalnem nazivu prevesi v prid moškim. Pri strokovno tehničnih delovnih mestih je spolna neuravnoteženost največja, saj na teh delovnih mestih prevladujejo ženske, ki predstavljajo v povprečju 83% zaposlitev navedenih delovnih mest.



# Akcijski načrt za enakost spolov

## Vprašalnik

---

Kratko ime ankete: Akcijski načrt za enakost spolov 2022 7.4.2022

Število vprašanj: 57

Število spremenljivk: 102

Status: Anketa še ni bila aktivirana.

Avtor: lukam UIRS, 07.04.2022

Spreminjal: lukam UIRS, 07.04.2022

V okviru delovne skupine zadolžene za pripravo načrta za enakost spolov UIRS smo oblikovali anketni vprašalnik za zaposlene, s katerim se bodo zbrale in analizirale informacije o zadovoljstvu z delovnim okoljem, dojetanju enakosti spolov in o težavah, s katerimi se zaposleni na UIRS srečujemo. Prosimo, da na anketo odgovorite do 22.4.2022. Anketa je anonimna, odgovarjanje vam bo vzelo približno 15 minut. Za vaše odgovore se vam že vnaprej lepo zahvaljujemo.

**Q1 - Prosim, obkrožite spol s katerim se identificirate:**

- Ženska  
 Moški  
 Drugo

**Q2 - Starost:**

- Do 20 let  
 20 do 30 let  
 30 do 40 let  
 40 do 50 let  
 50 do 60 let  
 Več kot 60 let

**Q3 - Prvi sklop: Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju**

---

**Q56 - Ste v svoji dosedanji karieri znotraj UIRS napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto?**

- Ne  
 Da

**Q4 - Ali ste bili v svoji karieri deležni spodbud ali vabil, da kandidirate za izvolitev v raziskovalni naziv (Pravilnik o pogojih in postopku za izvolitev raziskovalcev v raziskovalne nazive na UIRS)?**

- Ne  
 Da  
 Sem strokovni sodelavec in ne morem kandidirati v nazive

**Q5 - Če bi razmišljali o kandidaturi za izvolitev v raziskovalni naziv, kako pomembni bi za vas bili naslednji dejavniki?**

	Nepomembno	Nevtralno	Pomembno
Pobuda k prijavi s strani vodje ali starejšega člana osebja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomoč mentorja/ice pri obravnavi in pregledu vaše prijave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovno mesto omogoča fleksibilne delovne pogoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priložnost za povečanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

plače	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priložnost za razvijanje novih znanj/prevzem novih odgovornosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (1) Q4 = [1, 2]

**Q6 - Ali ste v svoji karieri do sedaj že kandidirali za izvolitev v raziskovalni naziv?**

- Ne  
 Da

IF (2) Q6 = [2]

**Q7 - Ali ste bili pri kandidaturi uspešni?**

- Ne  
 Da

**Q8 - Ali ste na svoji karierni poti naleteli na prepreke in težave, za katere menite, da izhajajo iz vašega spola?**

	Da	Ne
Porodniška odsotnost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nega otrok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oskrba starejših	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tradicionalno moški/ženski poklic	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q9 - Če ste zaznali prepreke, ali so se pojavljale na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni?**

Možnih je več odgovorov

- Osebni  
 Inštitutski  
 Sistemski

IF (3) Q9 = [Q9a] or Q9 = [Q9b] or Q9 = [Q9c]

**Q10 - Komentar:**

\_\_\_\_\_

**Q11 - Ali je postopek kandidature za izvolitev v raziskovalni naziv ali premestitev na novo delovno mesto na UIRS transparenten in razumljiv?**

- Ne  
 Da

**Q12 - Ali opazate razlike v pripisovanju zaslug in nagrad za opravljeno delo med predstavniki različnih spolov?**

- Ne  
 Da

**Q13 - Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost enakim možnostim zaposlenih po spolu glede zaposlovanja in koriščenja kariernih priložnosti?**

- Ne  
 Da

IF (4) Q13 = [2]

**Q14 - Komentar:**

---

**Q15 - Drugi sklop: Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih**

---

**Q15\\_2 - Ali ste bili v svoji karieri na UIRS deležni spodbud ali vabil, da kandidirate na vodilni položaj?**

Na primer direktor, član znanstvenega sveta, upravnega odbora, vodja programske ali infrastrukturne skupine

- Ne  
 Da

**Q17 - Če bi razmišljali o prijavi na vodilni položaj, kako pomembni bi za vas bili naslednji dejavniki?**

	Nepomembno	Neutrarno	Pomembno
Pobuda k prijavi s strani vodje ali starejšega člana osebja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pomoč mentorja/ice pri obravnavi in pregledu vaše prijave	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovno mesto omogoča fleksibilne delovne pogoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priložnost za povečanje plače	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Priložnost za razvijanje novih znanj/prevzem novih odgovornosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q55 - Ali ste kandidirali?**

- Ne  
 Da

IF (5) Q55 = [2]

**Q16 - Ali ste bili pri kandidaturi uspešni?**

- Ne  
 Da

**Q18 - Ali menite, da prihaja do razlik v dostopnosti vodilnih položajev za predstavnike različnih spolov?**

- Ne  
 Da

**Q19 - Ali imajo zaposleni na vodilnih položajih drugačen odnos do ostalih zaposlenih različnih spolov?**

- Ne  
 Da

**Q20 - Ali imajo zaposleni drugačen odnos do vodij različnih spolov?**

- Ne  
 Da

**Q21 - Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost enakim možnostim zaposlenih po spolu glede dostopnosti vodilnih položajev?**

- Ne  
 Da

IF (6) Q21 = [2]

**Q22 - Komentar:**  

---

**Q23 - Tretji sklop: Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**  

---

**Q24 - Ali ste se pred epidemijo Covid 19 posluževali možnosti dela na domu?**

- Ne  
 Da

**Q25 - Ali ste v domačem okolju odgovorni za oskrbo pomoči potrebnih oseb (otroci, starejši, ljudje z oviranostmi)?**

- Ne

Da

IF (7) Q25 = [2]

**Q26 - Ste se v primerih, ko so oskrbovanci z vaše strani zahtevali dodaten čas in trud, počutili glede tega podprti s strani nadrejenih in vodstva inštituta?**

- Ne  
 Da  
 Še nisem bil/a v taki situaciji

**Q27 - Ali ste se kdaj srečali s katerim izmed sledečih problemov?**

	Da	Ne
Zaradi službenih obveznosti sem preveč utrujen/-na za domača opravila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi časa, ki ga namenim službi, težko izpolnjujem svoje dolžnosti v zasebnem življenju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi gospodinjskih opravil doma, sem preveč utrujen/-na za kvalitetno opravljanje službenih obveznosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi osebnih obveznosti se težko osredotočam na delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q28 - Kako pogosto nadaljujete z delom tudi ob vikendih ali večerih?**

- Redno  
 Pogosto  
 Občasno  
 Izjemoma  
 Nikoli

**Q29 - Ali na inštitutu opazate razlike v delitvi dela in obveznosti med zaposlenimi različnih spolov?**

- Ne  
 Da

**Q30 - Ali ste bili v preteklosti na daljši odsotnosti od dela (bolniška, porodniška, daljše strokovno izpopolnjevanje itd.)?**

- Ne  
 Da

IF (8) Q30 = [2]

**Q31 - Ali ste po vrnitvi z odsotnosti od dela občutili težave pri ponovni integraciji?**

- Ne  
 Da



IF (8) Q30 = [2]

**Q32 - So težave izvirale zaradi pogojev na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni?**

Možnih je več odgovorov

- Osebni  
 Inštitutski  
 Sistemski

IF (9) Q32 = [Q32a, Q32b, Q32c]

**Q33 - Komentar:**

IF (8) Q30 = [2]

**Q34 - Ali ste se pri ponovnem vključevanju poslužili katerega izmed reintegracijskih sistemov?**

	Da	Ne
Kontakt z ustanovo med odsotnostjo (npr. udeležba na pomembnih sestankih)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sporazum o fleksibilni organizaciji delovnega časa (npr. obdobje dela s krajšim delovnim časom, prilagodljiv raspored delovnega časa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sporazum o fleksibilni organizaciji dela (npr. občasno delo na daljavo, obdobje stalnega dela od doma)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sporazum o začasnem zmanjšanju delovnih nalog v zvezi s posebnimi opravili (npr. administrativno ali vodstveno delo, delo v laboratoriju ali na terenu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prilagojena merila za ocenjevanje v letnem pregledu uspešnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ukrepi iz naslova zdravja in varnosti na delovnem mestu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q35 - Ali po vašem mnenju koriščenje gibljivega delovnega časa in dela od doma negativno vpliva na katero izmed naslednjih dejavnosti**

	Da	Ne
Raziskovanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poučevanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativno delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentorstvo ali podpora študentski populaciji in mlajšim kolegom/-icam (vključno z MR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Pripadnost kolektivu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Socializacijo in druženje z zaposlenimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sestanki (s kolegi/-cami ali zunanji sodelavci/-kami)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udeležba na konferencah (tudi na spletu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dejavnosti navezane za karierno napredovanje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q36 - Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost izboljševanju in izenačitvi pogojev zaposlenih obeh spolov, da lažje uravnatežijo delo in zasebno življenje**

- Ne  
 Da

IF (10) Q36 = [2]

**Q37 - Komentar:**  
\_\_\_\_\_

**Q38 - Četrty sklop: Upoštevanje dimenzije spola pri komunikaciji in raziskovanju**  
\_\_\_\_\_

**Q39 - Ali ste se v okviru projektov v preteklosti že ukvarjali z analizami, ki so vključevale dimenzijo spola oz. razlik med spoli?**

- Ne  
 Da

**Q40 - Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost identificiranju delov raziskovalnega procesa, pri katerih bi se bilo potrebno osredotočiti tudi na dimenzijo razlik med spoli oz. enakosti spolov?**

- Ne  
 Da

IF (11) Q40 = [2]

**Q41 - Komentar:**  
\_\_\_\_\_

**Q53 - Peti sklop: Ukrepi za preprečevanje diskriminacije, mobinga in nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem**

---

**Q42 - Ali ste bili na UIRS kdaj deležni spolnega nadlegovanja?**

- Ne  
 Da

**Q43 - Ali ste bili na UIRS kdaj deležni spolnega nasilja?**

- Ne  
 Da

**Q44 - Ali ste bili na UIRS kdaj deležni mobinga?**

- Ne  
 Da

IF (I2) Q42 = [2] or Q43 = [2] or Q44 = [2]

**Q45 - Kdo je nad vami vršil nadlegovanje oziroma nasilje?**

Možnih je več odgovorov

- Sodelavec/-ka  
 Vaš/-a vodja  
 Drugi/-a vodilna oseba znotraj organizacije  
 Začasno zaposleni (študent, pripravnik, zunanji izvajalec,...)  
 Ne želim odgovoriti  
 Drugo:

**Q46 - Ali ste na UIRS opazili spolno nadlegovanje, nasilje ali mobing nad sodelavcem/sodelavko?**

- Ne  
 Da

**Q47 - V kolikor je bilo potrebno, ste se poslužili sistemov za prijavo?**

- Ne  
 Da  
 Do sedaj ni bilo potrebe po ukrepanju

**Q48 - Ali ste seznanjeni s trenutnim postopkom za prijavo spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga na UIRS?**

- Ne  
 Da

**Q49 - V kolikor bi potrebovali pomoč zaradi spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga, h komu bi se najlažje oz. najverjetneje obrnili za pomoč?**

Da

Mogoče

Ne

Direktorju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Projektni vodji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sodelavcu/-ki, ki ni vaš vodja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Policiji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nevladne organizacije za pomoč žrtvam spolnega nasilja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uradni zaupni osebi ali osebi zadolženi za tovrstna vprašanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q50 - Ali menite, da so trenutni sistemi za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali spolnega nadlegovanja oz. nasilja na UIRS zadostni/primerni?**

- Ne  
 Da

**Q51 - Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost izboljšanju ozaveščenosti in dostopnosti načinov za prijavo mobinga ter spolnega nadlegovanja oz. nasilja?**

- Ne  
 Da

IF (13) Q51 = [2]

**Q52 - Komentar:**

---

**Q54 - V kolikor imate dodatne komentarje na anketo ali predloge za ukrepe in vsebine, ki bi po vašem mnenju morali biti vključeni v načrt, jih lahko zapišete tukaj:**

---

Datum kreiranja:05.05.2022

**Akcijski načrt za enakost spolov**

Analiza -

Q1	Prosim, obkrožite spol s katerim se identificirate:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ženska)	17	55%	63%	63%
	2 (Moški)	10	32%	37%	100%
	3 (Drugo)	0	0%	0%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>	<i>27</i>	<i>87%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-5 (Prazna enota) 4   100%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 4   100.0%	<i>4</i>	<i>13%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.4	Std. Odsklon	0.5
-----------	-----	--------------	-----

Q2	Starost:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Do 20 let)	0	0%	0%	0%
	2 (20 do 30 let)	4	13%	15%	15%
	3 (30 do 40 let)	1	3%	4%	19%
	4 (40 do 50 let)	12	39%	44%	63%
	5 (50 do 60 let)	8	26%	30%	93%
	6 (Več kot 60 let)	2	6%	7%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>	<i>27</i>	<i>87%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-5 (Prazna enota) 4   100%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 4   100.0%	<i>4</i>	<i>13%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	4.1	Std. Odsklon	1.1
-----------	-----	--------------	-----

Q56	Ste v svoji dosednji karieri znotraj UIRS napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	10	32%	40%	40%
	2 (Da)	15	48%	60%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno) 2   33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4   67%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 6   100.0%	<i>6</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.6	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q4	Ali ste bili v svoji karieri deležni spodbud ali vabil, da kandidirate za izvolitev v raziskovalni naziv (Pravilnik o pogojih in postopku za izvolitev raziskovalcev v raziskovalne nazive na UIRS)?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	9	29%	36%	36%
	2 (Da)	11	35%	44%	80%
	3 (Sem strokovni sodelavec in ne morem kandidirati v nazive)	5	16%	20%	100%
	<b>Skupaj</b>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno) 2   33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4   67%	4	13%		
	<b>Skupaj</b> 6   100.0%	<b>6</b>	<b>19%</b>		
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.7
-----------	-----	-------------	-----

Q5	Če bi razmišljali o kandidaturi za izvolitev v raziskovalni naziv, kako pomembni bi za vas bili naslednji dejavniki?								
	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Nepomembno	Nevtralno	Pomembno	Skupaj				
Q5a	Pobuda k prijavi s strani vodje ali starejšega člana osebja	0 0%	3 13%	20 87%	23 100%	23	31	2.9	0.34
Q5b	Pomoč mentorja/ice pri obravnavi in pregledu vaše prijave	0 0%	8 35%	15 65%	23 100%	23	31	2.7	0.49
Q5c	Delovno mesto omogoča fleksibilne delovne pogoje	1 4%	3 13%	19 83%	23 100%	23	31	2.8	0.52
Q5d	Priložnost za povečanje plače	0 0%	4 17%	19 83%	23 100%	23	31	2.8	0.39
Q5e	Priložnost za razvijanje novih znanj/prevzem novih odgovornosti	0 0%	2 9%	21 91%	23 100%	23	31	2.9	0.29
Q5f	Drugo:	2 50%	1 25%	1 25%	4 100%	4	31	1.8	0.96

Q5f_text	Q5 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	obvladljivi urniki dela	1	3%	100%	100%
	<b>Skupaj</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	
	-1 (Ni odgovoril) 24   80%	24	77%		



	-3 (Prekinjeno)	2	7%	2	6%	
	-5 (Prazna enota)	4	13%	4	13%	
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<i>30</i>	<i>100.0%</i>	<i>30</i>	<i>97%</i>	
<i>SKUPAJ</i>				<i>31</i>	<i>100%</i>	

Q6		Ali ste v svoji karieri do sedaj že kandidirali za izvolitev v raziskovalni naziv?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	6	19%	30%	30%	
	2 (Da)	14	45%	70%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<i>20</i>	<i>65%</i>	<i>100%</i>		
Manjkajoči	-2 (Preskok (if))	5	45%			
	-3 (Prekinjeno)	2	18%			
	-5 (Prazna enota)	4	36%			
	<i>Skupaj</i>	<i>11</i>	<i>100.0%</i>	<i>35%</i>		
<i>SKUPAJ</i>				<i>31</i>	<i>100%</i>	

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q7		Ali ste bili pri kandidaturi uspešni?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	1	3%	7%	7%	
	2 (Da)	13	42%	93%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<i>14</i>	<i>45%</i>	<i>100%</i>		
Manjkajoči	-2 (Preskok (if))	11	65%			
	-3 (Prekinjeno)	2	12%			
	-5 (Prazna enota)	4	24%			
	<i>Skupaj</i>	<i>17</i>	<i>100.0%</i>	<i>55%</i>		
<i>SKUPAJ</i>				<i>31</i>	<i>100%</i>	

Povprečje	1.9	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

Q8		Ali ste na svoji karierni poti naleteli na prepreke in težave, za katere menite, da izhajajo iz vašega spola?						
	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)			Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Da	Ne	Skupaj				
Q8a	Porodniška odsotnost	4 17%	20 83%	24 100%	24	31	1.8	0.38
Q8b	Nega otrok	3 13%	20 87%	23 100%	23	31	1.9	0.34
Q8c	Oskrba starejših				24	31	2.0	0.20

		1	23	24				
		4%	96%	100%				
Q8d	Tradicionalno moški/ženski poklic	1	23	24	24	31	2.0	0.20
		4%	96%	100%				
Q8e	Drugo:	1	6	7	7	31	1.9	0.38
		14%	86%	100%				

Q8e_text	Q8 (Drugo: )					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	enakost spolov je težko ulovljiv termin <i>Skupaj</i>	1	3%	100%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril) 24 80% -3 (Prekinjeno) 2 7% -5 (Prazna enota) 4 13% <i>Skupaj</i> 30 100.0%	24	77%			
		2	6%			
		4	13%			
		30	97%			
	<b>SKUPAJ</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>			

Q9	Če ste zaznali prepreke, ali so se pojavljale na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni? (Možnih je več odgovorov) (Enote / Navedbe) (Enote / Navedbe)					
	Podvprašanja	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni
Q9a	Osebni	6	9	67%	31	19%
Q9b	Inštitutski	5	9	56%	31	16%
Q9c	Sistemski	4	9	44%	31	13%
	<b>SKUPAJ</b>		<b>9</b>		<b>31</b>	<b>29%</b>

Q9	Če ste zaznali prepreke, ali so se pojavljale na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni? (Enote / Navedbe) (Enote / Navedbe)			
	Podvprašanja	Frekvence	%	
Q9a	Osebni	6	40%	
Q9b	Inštitutski	5	33%	
Q9c	Sistemski	4	27%	
	<b>SKUPAJ</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	

Q10	Komentar:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	obstoj hierarhičnih/avtoritarnih vzorcev razmišljanja in delovanja, prednost "tekmovalnosti" pred sodelovanjem, mreženjem in drugimi sodobnejšimi načini delovanja <i>Skupaj</i>	1	3%	100%	100%
		<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	



	-1 (Ni odgovoril)	8	27%	8	26%	
	-2 (Preskok (if))	16	53%	16	52%	
	-3 (Prekinjeno)	2	7%	2	6%	
	-5 (Prazna enota)	4	13%	4	13%	
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	30	100.0%	30	97%	
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>	

<b>Q11</b>		Ali je postopek kandidature za izvolitev v raziskovalni naziv ali premestitev na novo delovno mesto na UIRS transparenten in razumljiv?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
	1 (Ne)	12	39%	50%	50%	
	2 (Da)	12	39%	50%	100%	
Veljavni	<i>Skupaj</i>	24	77%	100%		
	-1 (Ni odgovoril)	1	14%			
	-3 (Prekinjeno)	2	29%			
	-5 (Prazna enota)	4	57%			
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	7	100.0%			
<b>SKUPAJ</b>						<b>31</b>

Povprečje	1.5	Std. Odsklon	0.5
-----------	-----	--------------	-----

<b>Q12</b>		Ali opazate razlike v pripisovanju zaslug in nagrad za opravljeno delo med predstavniki različnih spolov?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
	1 (Ne)	21	68%	88%	88%	
	2 (Da)	3	10%	13%	100%	
Veljavni	<i>Skupaj</i>	24	77%	100%		
	-1 (Ni odgovoril)	1	14%			
	-3 (Prekinjeno)	2	29%			
	-5 (Prazna enota)	4	57%			
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	7	100.0%			
<b>SKUPAJ</b>						<b>31</b>

Povprečje	1.1	Std. Odsklon	0.3
-----------	-----	--------------	-----

<b>Q13</b>		Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost enakim možnostim zaposlenih po spolu glede zaposlovanja in koriščenja kariernih priložnosti?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
	1 (Ne)	6	19%	24%	24%	
	2 (Da)	19	61%	76%	100%	
Veljavni	<i>Skupaj</i>	25	81%	100%		
	-3 (Prekinjeno)	2	33%			
	-5 (Prazna enota)	4	67%			

Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	6	100.0%	6	19%	
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>	

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q14	Komentar:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	menim, da je enakost spolov nujna, čeprav s svojega vidika ne vidim težav na tem področju. če prihaja do težav z neenakostjo (spolov), je treba težave odpraviti.	1	3%	25%	25%
	mj odgovor je, da imata oba spola že enake možnosti in da na tem področju ni razlik	1	3%	25%	50%
	čeprav ne zaznavam razlik, je potrebno biti zmeraj pozoren na to.	1	3%	25%	75%
	važno je, da se zadeve eksplicitno ubesedi, tako postanejo jasni okvirni pogoji in manj je možnoati za prikriti oblike diskriminacije.	1	3%	25%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>	<b>4</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>	
	-1 (Ni odgovoril)	15	56%		
	-2 (Preskok (if))	6	22%		
	-3 (Prekinjeno)	2	7%		
	-5 (Prazna enota)	4	15%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<b>27</b>	<b>100.0%</b>		
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Q15_2	Ali ste bili v svoji karieri na UIRS deležni spodbud ali vabil, da kandidirate na vodilni položaj?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	19	61%	76%	76%
	2 (Da)	6	19%	24%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>		
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q17	Če bi razmišljali o prijavi na vodilni položaj, kako pomembni bi za vas bili naslednji dejavniki?								
	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)			Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon	
		Nepomembno	Nevtralno	Pomembno	Skupaj				
Q17a	Pobuda k prijavi s					24	31	2.8	0.48

	strani vodje ali starejšega člana osebja	1 4%	2 8%	21 88%	24 100%				
Q17b	Pomoč mentorja/ice pri obravnavi in pregledu vaše prijave	3 13%	5 21%	16 67%	24 100%	24	31	2.5	0.72
Q17c	Delovno mesto omogoča fleksibilne delovne pogoje	1 4%	4 17%	19 79%	24 100%	24	31	2.8	0.53
Q17d	Priložnost za povečanje plače	1 4%	4 17%	19 79%	24 100%	24	31	2.8	0.53
Q17e	Priložnost za razvijanje novih znanj/prevzem novih odgovornosti	1 4%	0 0%	23 96%	24 100%	24	31	2.9	0.41
Q17f	Drugo:	3 43%	1 14%	3 43%	7 100%	7	31	2.0	1.00

Q17f_text	Q17 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	možnost vpliva, razvoja, ustvarjanja sprememb.	1	3%	33%	33%
	obvladljivi delovni urniki	1	3%	33%	67%
	podpora sodelavcev	1	3%	33%	100%
	<b>Skupaj</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	22	79%		
	-3 (Prekinjeno)	2	7%		
	-5 (Prazna enota)	4	14%		
	<b>Skupaj</b>	<b>28</b>	<b>100.0%</b>	<b>90%</b>	
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Q55	Ali ste kandidirali?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	23	74%	92%	92%
	2 (Da)	2	6%	8%	100%
	<b>Skupaj</b>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%		
	<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>19%</b>	
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.1	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----



<b>Q16</b>		Ali ste bili pri kandidaturi uspešni?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	1	3%	50%	50%
	2 (Da)	1	3%	50%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>2</i>	<i>6%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-2 (Preskok (if))	23	79%		
	-3 (Prekinjeno)	2	7%		
	-5 (Prazna enota)	4	14%		
	<i>Skupaj</i>	<i>29</i>	<i>100.0%</i>	<i>94%</i>	
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.5	Std. Odklon	0.7
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q18</b>		Ali menite, da prihaja do razlik v dostopnosti vodilnih položajev za predstavnike različnih spolov?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	23	74%	96%	96%
	2 (Da)	1	3%	4%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>24</i>	<i>77%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	1	14%		
	-3 (Prekinjeno)	2	29%		
	-5 (Prazna enota)	4	57%		
	<i>Skupaj</i>	<i>7</i>	<i>100.0%</i>	<i>23%</i>	
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.0	Std. Odklon	0.2
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q19</b>		Ali imajo zaposleni na vodilnih položajih drugačen odnos do ostalih zaposlenih različnih spolov?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	21	68%	84%	84%
	2 (Da)	4	13%	16%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%		
	<i>Skupaj</i>	<i>6</i>	<i>100.0%</i>	<i>19%</i>	
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q20</b>		Ali imajo zaposleni drugačen odnos do vodij različnih spolov?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	23	74%	92%	92%

	2	(Da)		2	6%	8%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>			<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>		<i>6</i>   <i>100.0%</i>	<i>6</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>				<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.1	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q21</b>	Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost enakim možnostim zaposlenih po spolu glede dostopnosti vodilnih položajev?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	8	26%	32%	32%
	2 (Da)	17	55%	68%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>		<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>		<i>6</i>   <i>100.0%</i>	<i>6</i>	<i>19%</i>
<i>SKUPAJ</i>				<i>31</i>	<i>100%</i>

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q22</b>	Komentar:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	enakopravnost, pravičnost je nujna. a menim, da npr. kvote niso rešitev v kolektivu kakršen je uirs.	1	3%	33%	33%
	glej zgoraj	1	3%	33%	67%
	smotrno kot način ozaveščanja vseh zaposlenih in "priprave terena" za mlajše generacije sodelavcev ui.	1	3%	33%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>		<i>3</i>	<i>10%</i>	<i>100%</i>
	-1 (Ni odgovoril)	14	50%	14	45%
	-2 (Preskok (if))	8	29%	8	26%
	-3 (Prekinjeno)	2	7%	2	6%
	-5 (Prazna enota)	4	14%	4	13%
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>		<i>28</i>   <i>100.0%</i>	<i>28</i>	<i>90%</i>
<i>SKUPAJ</i>				<i>31</i>	<i>100%</i>

<b>Q24</b>	Ali ste se pred epidemijo Covid 19 posluževali možnosti dela na domu?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	10	32%	40%	40%
	2 (Da)	15	48%	60%	100%

Veljavni	<i>Skupaj</i>			<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>6</b>	<b>19%</b>		
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.6	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q25</b>	Ali ste v domačem okolju odgovorni za oskrbo pomoči potrebnih oseb (otroci, starejši, ljudje z oviranostmi)?						
	Odgovori			Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1	(Ne)		7	23%	28%	28%
	2	(Da)		18	58%	72%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>			<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>			<b>6</b>	<b>19%</b>		
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q26</b>	Ste se v primerih, ko so oskrbovanci z vaše strani zahtevali dodaten čas in trud, počutili glede tega podprti s strani nadrejenih in vodstva inštituta?						
	Odgovori			Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1	(Ne)		2	6%	11%	11%
	2	(Da)		16	52%	89%	100%
	3	(Še nisem bil/a v taki situaciji)		0	0%	0%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>			<b>18</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>	
	-2 (Preskok (if))	7	54%	7	23%		
	-3 (Prekinjeno)	2	15%	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	31%	4	13%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>			<b>13</b>	<b>42%</b>		
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.9	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q27</b>	Ali ste se kdaj srečali s katerim izmed sledečih problemov?							
	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)			Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Da	Ne	<b>Skupaj</b>				
<b>Q27a</b>	Zaradi službenih obveznosti sem preveč utrujen/-na za domača opravila	14 56%	11 44%	<b>25</b> <b>100%</b>	25	31	1.4	0.51



Q27b	Zaradi časa, ki ga namenim službi, težko izpolnjujem svoje dolžnosti v zasebnem življenju	10 40%	15 60%	25 100%	25	31	1.6	0.50
Q27c	Zaradi gospodinjskih opravil doma, sem preveč utrujen/-na za kvalitetno opravljanje službenih obveznosti	3 12%	22 88%	25 100%	25	31	1.9	0.33
Q27d	Zaradi osebnih obveznosti se težko osredotočam na delo	5 20%	20 80%	25 100%	25	31	1.8	0.41

Q28	Kako pogosto nadaljujete z delom tudi ob vikendih ali večerih?					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Redno)	3	10%	12%	12%	
	2 (Pogosto)	9	29%	36%	48%	
	3 (Občasno)	8	26%	32%	80%	
	4 (Izjemoma)	5	16%	20%	100%	
	5 (Nikoli)	0	0%	0%	100%	
Veljavni	<b>Skupaj</b>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>		
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%			
	-5 (Prazna enota)	4	67%			
	<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>			
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>			

Povprečje	2.6	Std. Odklon	1.0
-----------	-----	-------------	-----

Q29	Ali na inštitutu opazate razlike v delitvi dela in obveznosti med zaposlenimi različnih spolov?					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	20	65%	80%	80%	
	2 (Da)	5	16%	20%	100%	
Veljavni	<b>Skupaj</b>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>		
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%			
	-5 (Prazna enota)	4	67%			
	<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>			
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>			

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q30	Ali ste bili v preteklosti na daljši odsotnosti od dela (bolniška, porodniška, daljše strokovno izpopolnjevanje itd.)?					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	14	45%	56%	56%	
	2 (Da)	11	35%	44%	100%	

Veljavni	<i>Skupaj</i>		<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%	
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%	
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>6</b>	<b>19%</b>	
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>	

Povprečje	1.4	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q31</b>		Ali ste po vrnitvi z odsotnosti od dela občutili težave pri ponovni integraciji?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
	1 (Ne)	8	26%	73%	73%	
	2 (Da)	3	10%	27%	100%	
Veljavni	<i>Skupaj</i>	<b>11</b>	<b>35%</b>	<b>100%</b>		
	-2 (Preskok (if))	14	70%	14	45%	
	-3 (Prekinjeno)	2	10%	2	6%	
	-5 (Prazna enota)	4	20%	4	13%	
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>	<b>20</b>	<b>65%</b>	
<b>SKUPAJ</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>	

Povprečje	1.3	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q32</b>		So težave izvirale zaradi pogojev na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni? (Možnih je več odgovorov) (Enote / Navedbe) (Enote / Navedbe)				
	Podvprašanja	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni
<b>Q32a</b>	Osebni	3	3	100%	31	10%
<b>Q32b</b>	Inštitutski	1	3	33%	31	3%
<b>Q32c</b>	Sistemski	1	3	33%	31	3%
<b>SKUPAJ</b>			<b>3</b>		<b>31</b>	<b>10%</b>

<b>Q32</b>		So težave izvirale zaradi pogojev na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni? (Enote / Navedbe) (Enote / Navedbe)			
	Podvprašanja	Frekvence		%	
<b>Q32a</b>	Osebni	3		60%	
<b>Q32b</b>	Inštitutski	1		20%	
<b>Q32c</b>	Sistemski	1		20%	
<b>SKUPAJ</b>		<b>5</b>		<b>100%</b>	

<b>Q34</b>		Ali ste se pri ponovnem vključevanju poslužili katerega izmed reintegracijskih sistemov?						
	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)			Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Da	Ne	Skupaj				

Q34a	Kontakt z ustanovo med odsotnostjo (npr. udeležba na pomembnih sestankih)	6 55%	5 45%	11 100%	11	31	1.5	0.52
Q34b	Sporazum o fleksibilni organizaciji delovnega časa (npr. obdobje dela s krajšim delovnim časom, prilagodljiv raspored delovnega časa)	3 27%	8 73%	11 100%	11	31	1.7	0.47
Q34c	Sporazum o fleksibilni organizaciji dela (npr. občasno delo na daljavo, obdobje stalnega dela od doma)	6 55%	5 45%	11 100%	11	31	1.5	0.52
Q34d	Sporazum o začasnem zmanjšanju delovnih nalog v zvezi s posebnimi opravili (npr. administrativno ali vodstveno delo, delo v laboratoriju ali na terenu)	0 0%	11 100%	11 100%	11	31	2.0	0.00
Q34e	Prilagojena merila za ocenjevanje v letnem pregledu uspešnosti	0 0%	11 100%	11 100%	11	31	2.0	0.00
Q34f	Ukrepi iz naslova zdravja in varnosti na delovnem mestu	0 0%	11 100%	11 100%	11	31	2.0	0.00

Q35	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)			Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Da	Ne	Skupaj				
Q35a	Raziskovanje	1 4%	24 96%	25 100%	25	31	2.0	0.20
Q35b	Poučevanje	1 4%	24 96%	25 100%	25	31	2.0	0.20
Q35c	Administrativno delo	5 20%	20 80%	25 100%	25	31	1.8	0.41
Q35d	Mentorstvo ali podpora študentski populaciji in mlajšim kolegom/-icam (vključno z MR)	5 22%	18 78%	23 100%	23	31	1.8	0.42
Q35e	Pripadnost kolektivu	16 64%	9 36%	25 100%	25	31	1.4	0.49
Q35f	Socializacijo in druženje z zaposlenimi	19 76%	6 24%	25 100%	25	31	1.2	0.44
Q35g	Sestanki (s kolegi/-cami ali zunanji sodelavci/-kami)	9 36%	16 64%	25 100%	25	31	1.6	0.49
Q35h	Udeležba na konferencah				25	31	1.8	0.44



	(tudi na spletu)	6 24%	19 76%	25 100%				
Q35i	Dejavnosti navezane za karierno napredovanje	5 20%	20 80%	25 100%	25	31	1.8	0.41

Q36	Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost izboljševanju in izenačitvi pogojev zaposlenih obeh spolov, da lažje uravnotežijo delo in zasebno življenje					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	6	19%	24%	24%	
	2 (Da)	19	61%	76%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>		
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%			
	-5 (Prazna enota)	4	67%			
	<i>Skupaj</i>	<i>6</i>	<i>100.0%</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>			

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q37	Komentar:					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	kot zgoraj	1	3%	50%	50%	
	zelo smotno, tudi v smislu ozaveščanja in nudenja prilagodljivih oblik podpore.	1	3%	50%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<i>2</i>	<i>6%</i>	<i>100%</i>		
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	17	59%			
	-2 (Preskok (if))	6	21%			
	-3 (Prekinjeno)	2	7%			
	-5 (Prazna enota)	4	14%			
	<i>Skupaj</i>	<i>29</i>	<i>100.0%</i>	<i>94%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>			

Q39	Ali ste se v okviru projektov v preteklosti že ukvarjali z analizami, ki so vključevale dimenzijo spola oz. razlik med spoli?					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	15	48%	60%	60%	
	2 (Da)	10	32%	40%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>		
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%			
	-5 (Prazna enota)	4	67%			
	<i>Skupaj</i>	<i>6</i>	<i>100.0%</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>			

Povprečje	1.4	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q40</b>		Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost identificiranju delov raziskovalnega procesa, pri katerih bi se bilo potrebno osredotočiti tudi na dimenzijo razlik med spoli oz. enakosti spolov?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	7	23%	28%	28%
	2 (Da)	18	58%	72%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno) 2 33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4 67%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 6 100.0%	<i>6</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q41</b>		Komentar:			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	kjer je to smiselno - verjetno ni povsod.	1	3%	33%	33%
	področje, s katerim se ukvarjam, zahteva ta fokus	1	3%	33%	67%
	razlike se ne pojavljajo zgolj zaradi spolne pripadnosti - težava je tudi v sprejemanju drugačnosti oz. dojetanju tega, kaj je "normalno" ali "prav".	1	3%	33%	100%
<i>Skupaj</i>		<i>3</i>	<i>10%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril) 15 54%	15	48%		
	-2 (Preskok (if)) 7 25%	7	23%		
	-3 (Prekinjeno) 2 7%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4 14%	4	13%		
<i>Skupaj</i>	<i>28</i> <i>100.0%</i>	<i>28</i>	<i>90%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

<b>Q42</b>		Ali ste bili na UIRS kdaj deležni spolnega nadlegovanja?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	24	77%	96%	96%
	2 (Da)	1	3%	4%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno) 2 33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4 67%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 6 100.0%	<i>6</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.0	Std. Odklon	0.2
-----------	-----	-------------	-----

Q43		Ali ste bili na UIRS kdaj deležni spolnega nasilja?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	25	81%	100%	100%
	2 (Da)	0	0%	0%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno) 2 33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4 67%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 6 100.0%	<i>6</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.0	Std. Odklon	0.0
-----------	-----	-------------	-----

Q44		Ali ste bili na UIRS kdaj deležni mobinga?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	20	65%	80%	80%
	2 (Da)	5	16%	20%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno) 2 33%	2	6%		
	-5 (Prazna enota) 4 67%	4	13%		
	<i>Skupaj</i> 6 100.0%	<i>6</i>	<i>19%</i>		
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q45		Kdo je nad vami vršil nadlegovanje oziroma nasilje? (Možnih je več odgovorov) (Enote / Navedbe) (Enote / Navedbe)				
	Podvprašanja	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni
Q45a	Sodelavec/-ka	3	5	60%	31	10%
Q45b	Vaš/-a vodja	2	5	40%	31	6%
Q45c	Drugi/-a vodilna oseba znotraj organizacije	0	5	0%	31	0%
Q45d	Začasno zaposleni (študent, pripravnik, zunanji izvajalec,....)	0	5	0%	31	0%
Q45e	Ne želim odgovoriti	0	5	0%	31	0%
Q45f	Drugo:	0	5	0%	31	0%
<i>SKUPAJ</i>			<i>5</i>		<i>31</i>	<i>16%</i>

Q45		Kdo je nad vami vršil nadlegovanje oziroma nasilje? (Enote / Navedbe) (Enote / Navedbe)	
	Podvprašanja	Frekvence	%



Q45a	Sodelavec/-ka	3	60%
Q45b	Vaš/-a vodja	2	40%
Q45c	Drugi/-a vodilna oseba znotraj organizacije	0	0%
Q45d	Začasno zaposleni (študent, pripravnik, zunanji izvajalec,....)	0	0%
Q45e	Ne želim odgovoriti	0	0%
Q45f	Drugo:	0	0%
	<b>SKUPAJ</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Q45f_text	Q45 (Drugo: )				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	-2 (Preskok (if))	25	81%	25	81%
	-3 (Prekinjeno)	2	6%	2	6%
	-5 (Prazna enota)	4	13%	4	13%
Manjkajoči	<b>Skupaj</b>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
	<b>SKUPAJ</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>		

Q46	Ali ste na UIRS opazili spolno nadlegovanje, nasilje ali mobing nad sodelavcem/sodelavko?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	22	71%	88%	88%
	2 (Da)	3	10%	12%	100%
Veljavni	<b>Skupaj</b>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%
Manjkajoči	<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>6</b>	<b>19%</b>
	<b>SKUPAJ</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	1.1	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

Q47	V kolikor je bilo potrebno, ste se poslužili sistemov za prijavo?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Ne)	9	29%	36%	36%
	2 (Da)	0	0%	0%	36%
	3 (Do sedaj ni bilo potrebe po ukrepanju)	16	52%	64%	100%
Veljavni	<b>Skupaj</b>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	
	-3 (Prekinjeno)	2	33%	2	6%
	-5 (Prazna enota)	4	67%	4	13%
Manjkajoči	<b>Skupaj</b>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>6</b>	<b>19%</b>
	<b>SKUPAJ</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>		

Povprečje	2.3	Std. Odklon	1.0
-----------	-----	-------------	-----

Q48		Ali ste seznanjeni s trenutnim postopkom za prijavo spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga na UIRS?			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
Veljavni	1 (Ne)	20	65%	80%	80%
	2 (Da)	5	16%	20%	100%
	<i>Skupaj</i>	<i>25</i>	<i>81%</i>	<i>100%</i>	
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%		
	-5 (Prazna enota)	4	67%		
	<i>Skupaj</i>	<i>6</i>	<i>100.0%</i>	<i>19%</i>	
<i>SKUPAJ</i>		<i>31</i>	<i>100%</i>		

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q49		V kolikor bi potrebovali pomoč zaradi spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga, h komu bi se najlažje oz. najverjetneje obrnili za pomoč?				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Podvprašanja	Odgovori (f / %) (f / %) (f / %)							
		Da	Mogoče	Ne	Skupaj				
Q49a	Direktorju	13 52%	11 44%	1 4%	25 100%	25	31	1.5	0.59
Q49b	Projektni vodji	4 18%	15 68%	3 14%	22 100%	22	31	2.0	0.58
Q49c	Sodelavcu/-ki, ki ni vaš vodja	10 42%	12 50%	2 8%	24 100%	24	31	1.7	0.64
Q49d	Policiji	4 17%	15 65%	4 17%	23 100%	23	31	2.0	0.60
Q49e	Nevladne organizacije za pomoč žrtvam spolnega nasilja	5 22%	14 61%	4 17%	23 100%	23	31	2.0	0.64
Q49f	Uradni zaupni osebi ali osebi zadolženi za tovrstna vprašanja	10 43%	10 43%	3 13%	23 100%	23	31	1.7	0.70
Q49g	Drugo:	0 0%	0 0%	2 100%	2 100%	2	31	3.0	0.00

Q49g_text		Q49 (Drugo: )			
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	-1 (Ni odgovoril)	25	81%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		

Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	<b>31</b>	<b>100.0%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>	
<b>SKUPAJ</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>			

<b>Q50</b>		Ali menite, da so trenutni sistemi za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali spolnega nadlegovanja oz. nasilja na UIRS zadostni/primerni?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	8	26%	44%	44%	
	2 (Da)	10	32%	56%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<b>18</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>		
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	7	54%			
	-3 (Prekinjeno)	2	15%			
	-5 (Prazna enota)	4	31%			
	<i>Skupaj</i>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>42%</b>		
	<b>SKUPAJ</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>			

Povprečje	1.6	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

<b>Q51</b>		Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost izboljšanju ozaveščenosti in dostopnosti načinov za prijavo mobinga ter spolnega nadlegovanja oz. nasilja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	1 (Ne)	4	13%	16%	16%	
	2 (Da)	21	68%	84%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<b>25</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>		
Manjkajoči	-3 (Prekinjeno)	2	33%			
	-5 (Prazna enota)	4	67%			
	<i>Skupaj</i>	<b>6</b>	<b>100.0%</b>	<b>19%</b>		
<b>SKUPAJ</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>				

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

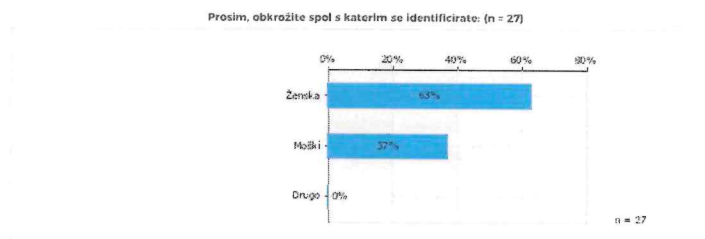
<b>Q52</b>		Komentar:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa	
Veljavni	ali sploh imamo "sisteme za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali .... itd..?"	1	3%	50%	50%	
	ne vem, kakšni so trenutni sistemi za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali spolnega nadlegovanja oz. nasilja na uirs	1	3%	50%	100%	
	<i>Skupaj</i>	<b>2</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>		
	-1 (Ni odgovoril)	19	66%			
	-2 (Preskok (if))	4	14%			
	-3 (Prekinjeno)	2	7%			
	-5 (Prazna enota)	4	14%			

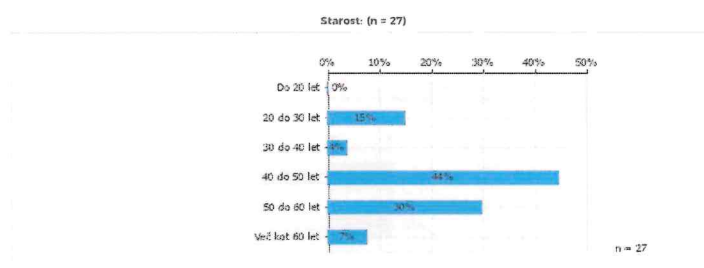


Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	29	100.0%	29	94%	
<i>SKUPAJ</i>				31	100%	

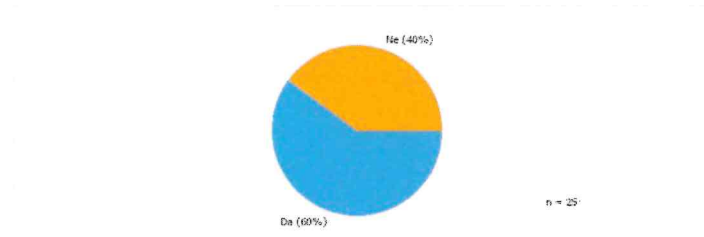
Q54	V kolikor imate dodatne komentarje na anketo ali predloge za ukrepe in vsebine, ki bi po vašem mnenju morali biti vključeni v načrt, jih lahko zapišete tukaj:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	razširiti krog oseb, ki imajo funkcije	1	3%	25%	25%
	<p>splošen komentar: med reševanjem ankete mi je postalo jasno, da sploh ne poznam(o) pravilnikov na uirs, ne vem, kje so spravljene (izba-uporabi?), kateri so aktualni oziroma veljavni, kakšne vse načrte in postopke imamo na voljo ipd. mimogrede, če bo na voljo baza pravilnikov, prosim, da niso skenirani (kot so sedaj nekteri), ker se tako ne da iskati po ključni besedi.</p> <p>razmisliti, katere tematike so res tiste, ki jih inštitucija mora nasloviti (po navodilih eu bo v prihodnje serviranih še več tem, bolj smiselno bi se bilo pri samih sebi vprašati, kaj spremeniti/regulirati/deregulirati); da se izboljša delovanje inštitucije. hvala prostovoljcem nadi, vlasti, luku in tilnu, da so se spoprijeli s tokratno temo.</p> <p>zaradi majhnega kolektiva in vprašanj o splou in starosti, je anketa le deloma anonimna. to lahko vpliva na iskrenost odgovorov.</p>	1	3%	25%	50%
		1	3%	25%	75%
		1	3%	25%	100%
Veljavni	<i>Skupaj</i>	4	13%	100%	
	-1 (Ni odgovoril)	21	78%		
	-3 (Prekinjeno)	2	7%		
	-5 (Prazna enota)	4	15%		
Manjkajoči	<i>Skupaj</i>	27	100.0%		
<i>SKUPAJ</i>		31	100%		

## ANALIZA - GRAFI



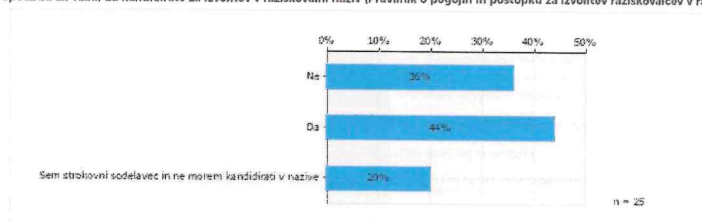


Ste v svoji dosedanji karieri znotraj UIRS napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto? (n = 25)

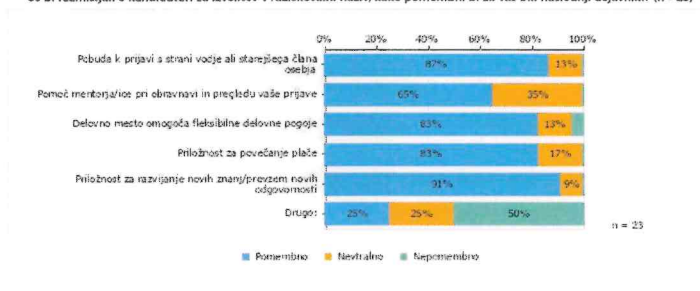




Ali ste bili v svoji karieri doležni spodbud ali vabil, da kandidirate za izvolitev v raziskovalni naziv (Pravilnik o pogojih in postopku za izvolitev raziskovalcev v raziskovalne nazive na UIRS)? (n = 25)

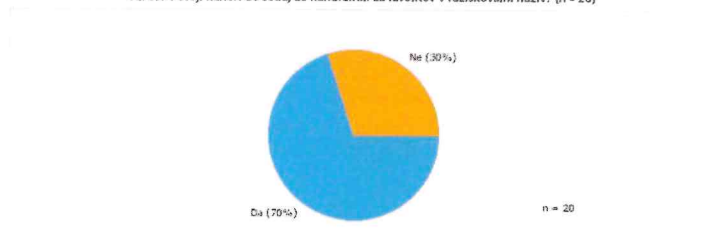


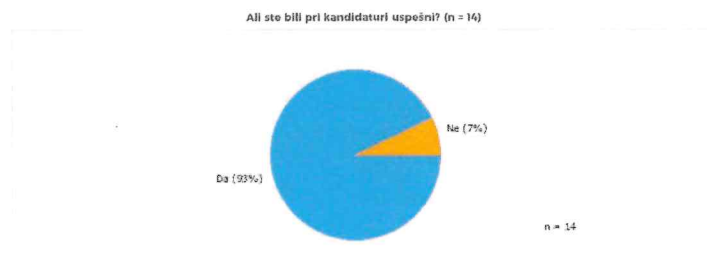
Če bi razmišljali o kandidaturi za izvolitev v raziskovalni naziv, kako pomembni bi za vas bili naslednji dejavniki? (n = 23)



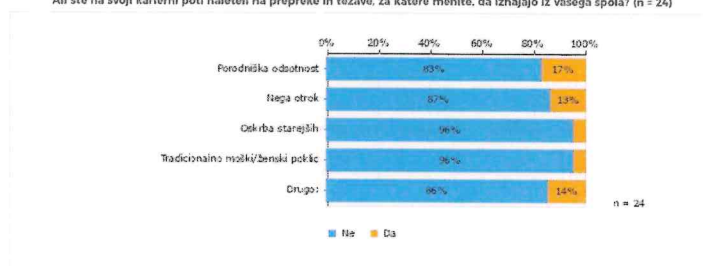
Q5f_text	Q5 (Drugo )	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	obvladljivi urniki dela	1	3%	100%	100%
Veljavni	Skupaj	1	3%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	24	77%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	30	97%		
	SKUPAJ	31	100%		

Ali ste v svoji karieri do sedaj že kandidirali za izvolitev v raziskovalni naziv? (n = 20)



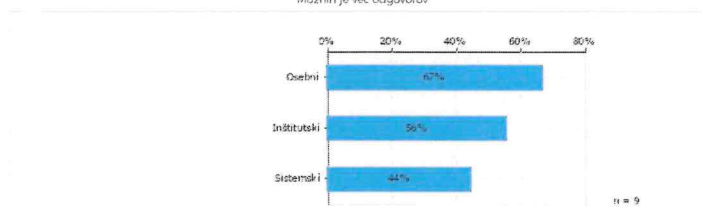


Ali ste na svoji karierni poti naleteli na prepreke in težave, za katere menite, da izhajajo iz vašega spola? (n = 24)



Q8e_text	Q8 (Drugo: )	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Odgovori				
	enakost spolov je težko ulovljiv termin	1	3%	100%	100%
Veljavni	Skupaj	1	3%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	24	77%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	30	97%		
	SKUPAJ	31	100%		

Če ste zaznali prepreke, ali so se pojavljale na osebni ravni, ravni inštituta ali sistemski ravni? (n = 9)  
Možnih je več odgovorov



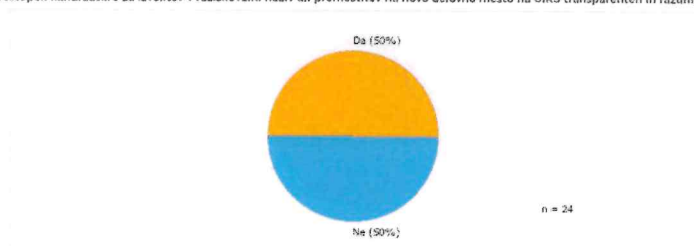
Komentar:

Q10	Komentar:
-----	-----------



	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	obstoj hierarhičnih/avtoritarnih vzorcev razmišljanja in delovanja, prednost \ tekmovalnosti pred sodelovanjem mreženjem in drugimi sodobnejšimi načini delovanja	1	3%	100%	100%
Veljavni	Skupaj	1	3%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	8	26%		
	-2 (Preskok (Itj))	16	52%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	30	97%		
	SKUPAJ	31	100%		

All je postopek kandidature za izvolitev v raziskovalni naziv ali premestitev na novo delovno mesto na UIRS transparenten in razumljiv? (n = 24)



All opažate razlike v pripisovanju zaslug in nagrad za opravljeno delo med predstavniki različnih spolov? (n = 24)



All menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost enakim možnostim zaposlenih po spolu glede zaposlovanja in koriščenja kariernih priložnosti? (n = 25)



## Komentar:

Q14	Komentar:	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	važno je, da se zardeva eksplicitno ubesedijo, tako postanejo jasni okvirni pogoji in manj je možnosti za prikrite oblike diskriminacije	1	3%	25%	25%
	mj odgovor je, da imata oba spela že enske možnosti in da na tem področju ni razlik	1	3%	25%	50%
	menim, da je enakost spolov nujna čeprav s svojega vidika ne vidim težav na tem področju, če prihaja do težav z neenakostjo (spolov), je treba težave odpraviti	1	3%	25%	75%
	česar ne zaznavam razlik, je potrebno biti zmeraj pozoren na to	1	3%	25%	100%
Veljavni	Skupaj	4	13%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	15	48%		
	-2 (Prekok hit)	6	19%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	27	87%		
	SKUPAJ	31	100%		

Ali ste bili v svoji karieri na UIRS deležni spodbud ali vabil, da kandidirate na vodilni položaj? (n = 25)

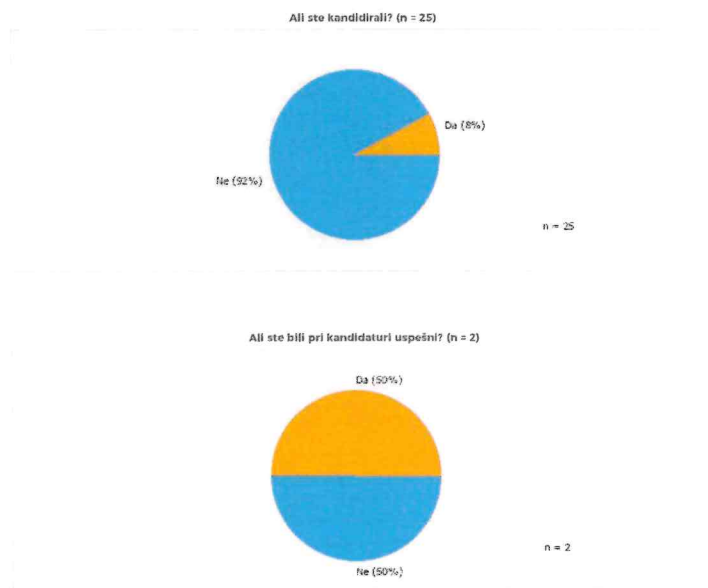


Če bi razmišljali o prijavi na vodilni položaj, kako pomembni bi za vas bili naslednji dejavniki? (n = 24)

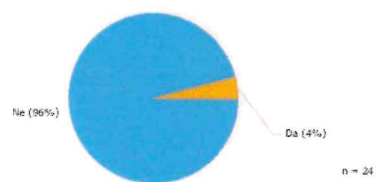


Q17_text	Q17 (Drugo )	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Odgovori				
	možnost vpliva, razvoja, ustvarjanja sprememb	1	3%	33%	33%
	obvladljivi delovni urniki	1	3%	33%	67%
	podpora sodelavcev	1	3%	33%	100%
Veljavni	Skupaj	3	10%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	22	71%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	28	90%		
	SKUPAJ	31	100%		

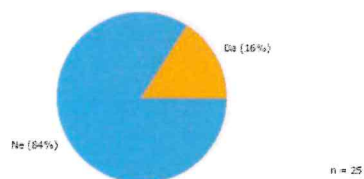




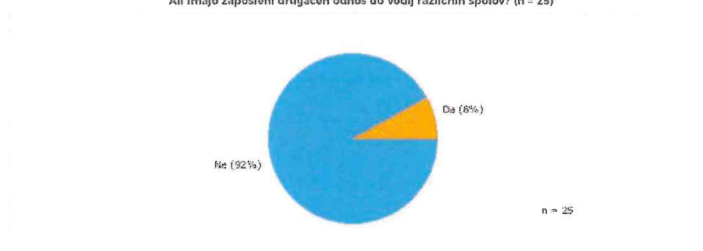
Ali menite, da prihaja do razlik v dostopnosti vodilnih položajev za predstavnike različnih spolov? (n = 24)



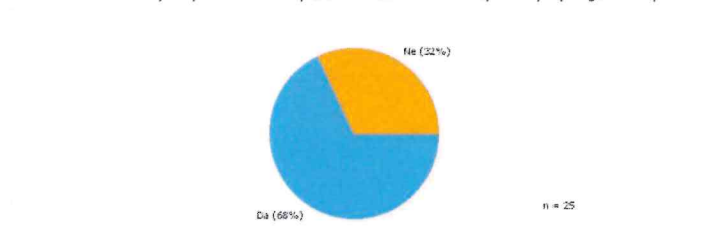
Ali imajo zaposleni na vodilnih položajih drugačen odnos do ostalih zaposlenih različnih spolov? (n = 25)



Ali imajo zaposleni drugačen odnos do vodij različnih spolov? (n = 25)



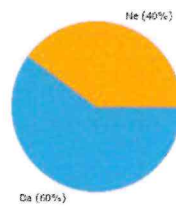
Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost enakim možnostim zaposlenih po spolu glede dostopnosti vodilnih položajev? (n = 25)



Komentar:

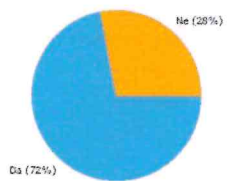
Q22	Komentar:	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Odgovori				
	enakopravnost, pravičnost je nujna, a menim, da npr. kvote niso rešitev v kolektivu kakršen je uirs.	1	3%	33%	33%
	smotno kot način ozaveščanja vseh zaposlenih in \ "priprave terena\ " za mlajše generacije sodelavcev ui.	1	3%	35%	67%
	glej zgoraj	1	3%	33%	100%
Veljavni	Skupaj	3	10%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	14	45%		
	-2 (Preskok (if))	8	25%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	28	90%		
	SKUPAJ	31	100%		

Ali ste se pred epidemijo Covid 19 posluževali možnosti dela na domu? (n = 25)



n = 25

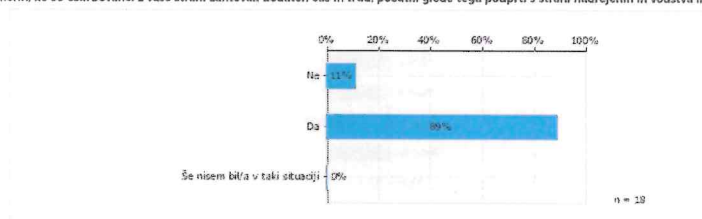
Ali ste v domačem okolju odgovorni za oskrbo pomoči potrebnih oseb (otroci, starejši, ljudje z oviranostmi)? (n = 25)



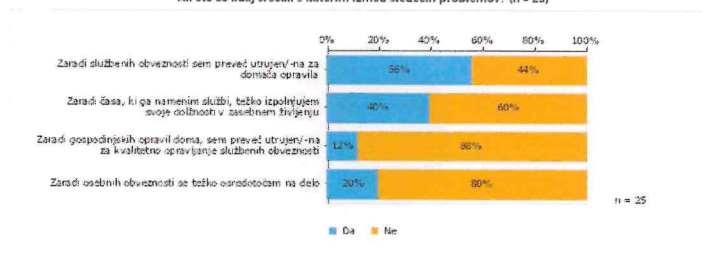
n = 25



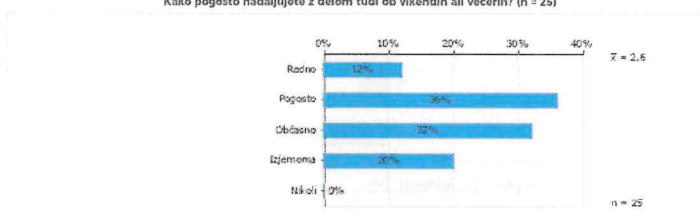
Ste se v primerih, ko so oskrbovanci z vaše strani zahtevali dodaten čas in trud, počutili glade tega podprti s strani nadrejenih in vodstva inštituta? (n = 18)



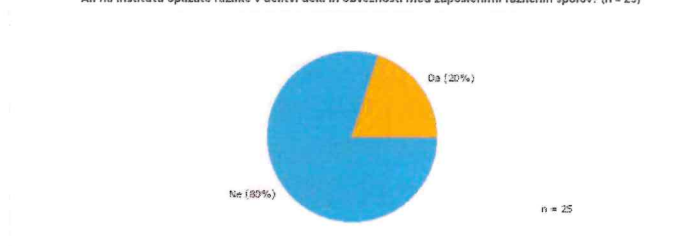
All ste se kdaj srečali s katerim izmed stedečih problemov? (n = 25)



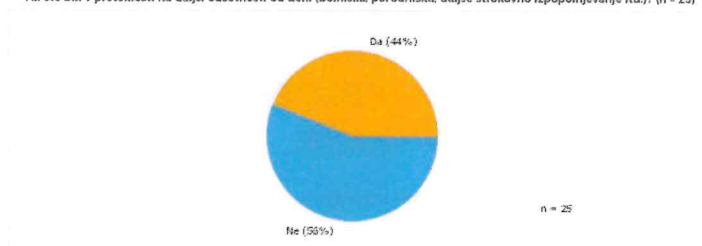
Kako pogosto nadaljujete z delom tudi ob vikendih ali večerih? (n = 25)



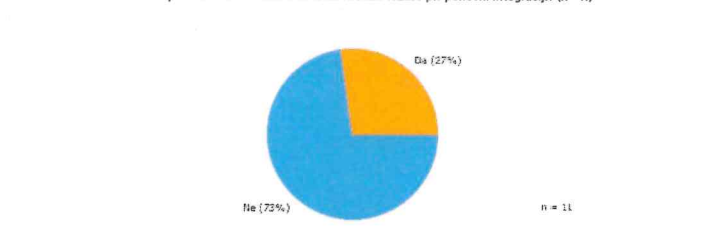
All na inštitutu opazate razlike v delitvi dela in obveznosti med zaposlenimi različnih spolov? (n = 25)



Ali ste bili v preteklosti na daljši odsotnosti od dela (bolniška, porodniška, daljše strokovno izpopolnjevanje itd.)? (n = 25)

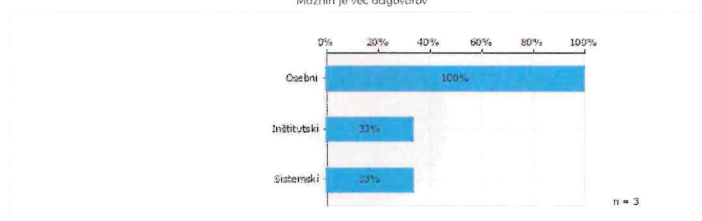


Ali ste po vrnitvi z odsotnosti od dela občutili težave pri ponovni integraciji? (n = 11)



So težave izvirale zaradi pogojev na osebni ravni, ravni Inštituta ali sistemski ravni? (n = 3)

Možnih je več odgovorov

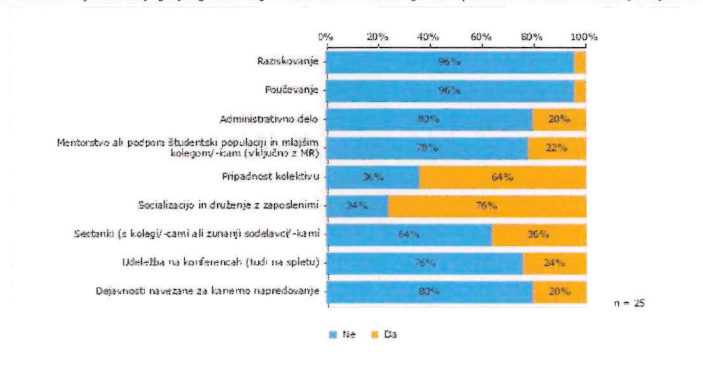


All ste se pri ponovnem vključevanju poslužili katerega izmed reintegracijskih sistemov? (n = 11)

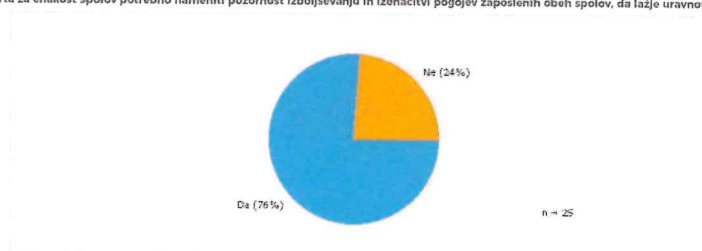




Alli po vašem mnenju koriščenje gibljivega delovnega časa in dela od doma negativno vpliva na katero izmed naslednjih dejavnosti (n = 25)



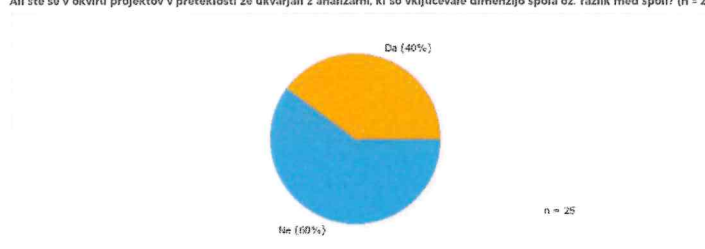
Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost izboljševanju in izenačitvi pogojev zaposlenih obeh spolov, da lažje uravnotežijo delo in zasebno življenje (n = 25)



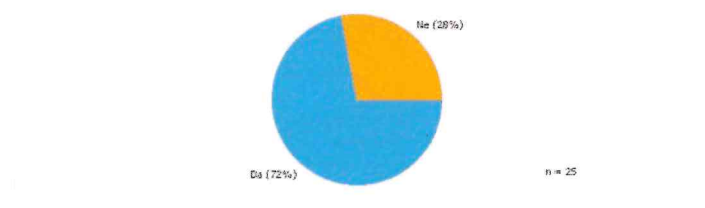
Komentar:

Q37	Komentar	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Odgovori kot zgoraj	1	3%	50%	50%
	zelo smotno, tudi v smislu ozaveščanja in nudenja prilagodljivih oblik podpore	1	3%	50%	100%
Veljavni	Skupaj	2	6%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	17	55%		
	-2 (Prekok (f))	6	19%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	29	94%		
	SKUPAJ	21	100%		

Alli ste se v okviru projektov v preteklosti že ukvarjali z analizami, ki so vključevale dimenzijo spola oz. razlik med spoli? (n = 25)



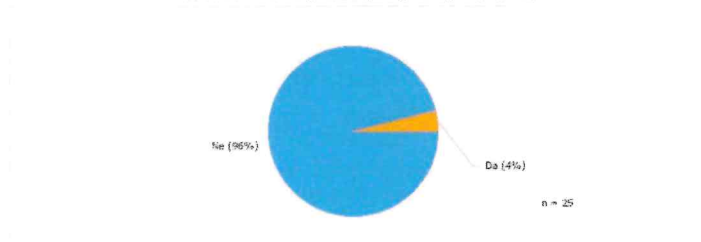
Alli menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost identificiranju delov raziskovalnega procesa, pri katerih bi se bilo potrebno osredotočiti tudi na dimenzijo razlik med spoli oz. enakosti spolov? (n = 25)



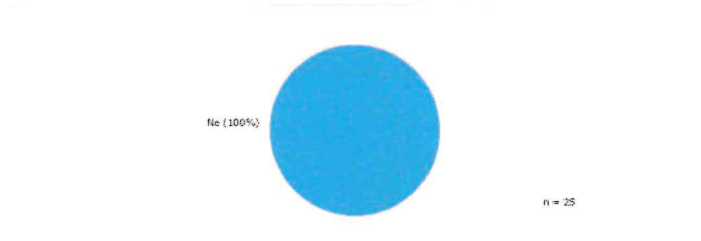
## Komentar:

Q41	Komentar:	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	razlike se ne pojavljajo zgolj zaradi spolne pripadnosti - težava je tudi v sprejemanju drugačnosti oz. dojemanju tega, kaj je \ "normalno" ali \ "pravil" *	1	3%	33%	35%
	kjer je to smiselno - verjetno ni povsod.	1	3%	33%	67%
	področje, s katerim se ukvarjam, zahteva ta fokus	1	3%	33%	100%
Veljavni	Skupaj	3	10%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	15	48%		
	-2 (Prekok (if))	7	23%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	29	90%		
	SKUPAJ	31	100%		

Ali ste bili na UIRS kdaj deležni spolnega nadlegovanja? (n = 25)

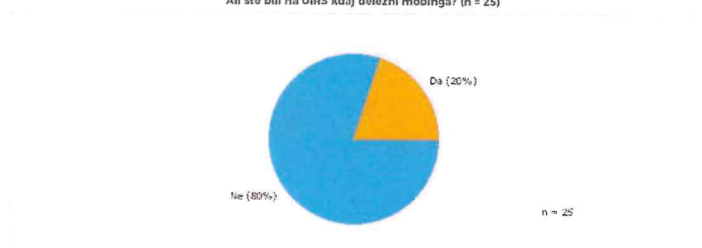


Ali ste bili na UIRS kdaj deležni spolnega nasilja? (n = 25)





Ali ste bili na UIRS kdaj deležni mobinga? (n = 25)

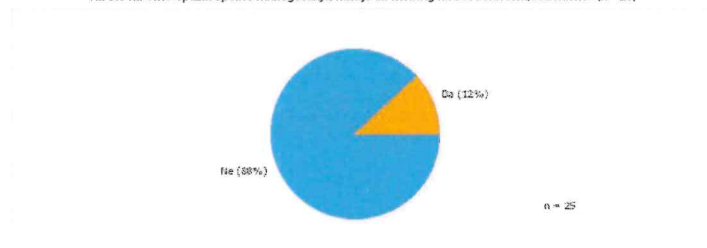


Kdo je nad vami vršil nadlegovanje oziroma nasilje? (n = 5)

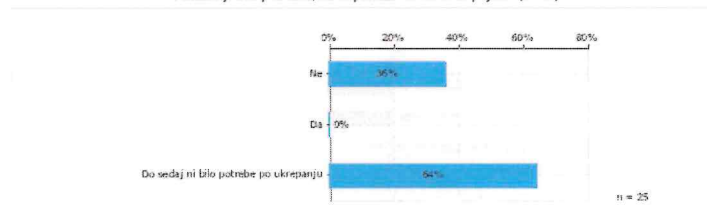
Možnih je več odgovorov



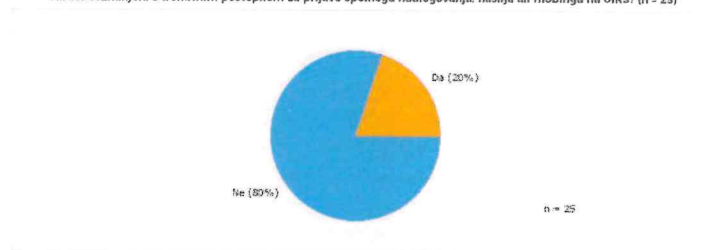
Ali ste na UIRS opazili spolno nadlegovanje, nasilje ali mobing nad sodelavcem/sodelavko? (n = 25)



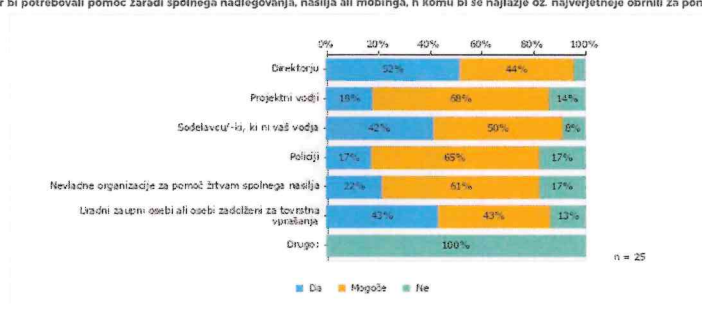
V kolikor je bilo potrebno, ste se poslužili sistemov za prijavo? (n = 25)



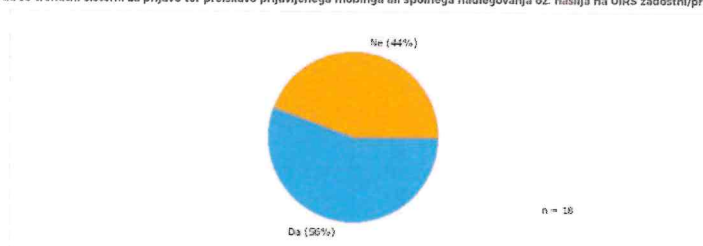
All ste seznanjeni s trenutnim postopkom za prijavo spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga na UIRS? (n = 25)



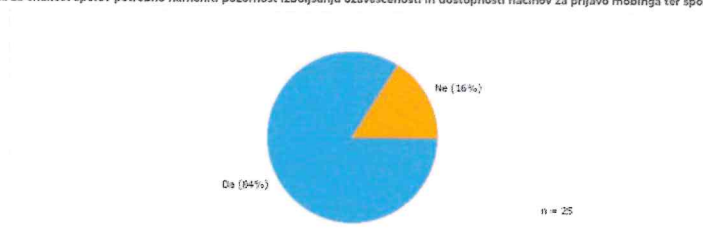
V kolikor bi potrebovali pomoč zaradi spolnega nadlegovanja, nasilja ali mobinga, h komu bi se najlažje oz. najverjetneje obrnili za pomoč? (n = 25)



Ali menite, da so trenutni sistemi za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali spolnega nadlegovanja oz. nasilja na UIRS zadostni/primerni? (n = 18)



Ali menite, da bi bilo v okviru Načrta za enakost spolov potrebno nameniti pozornost izboljšanju ozaveščenosti in dostopnosti načinov za prijavo mobinga ter spolnega nadlegovanja oz. nasilja? (n = 25)





Komentar:

Q52	Komentar:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	na vem, kakšni so trenutni sistemi za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali spolnega nadlegovanja oz. nasilja na uirs	1	3%	50%	50%
	ali sploh imamo \ "sisteme za prijavo ter preiskavo prijavljenega mobinga ali ... itd \ '?	1	3%	50%	100%
Veljavni	Skupaj	2	6%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovori)	19	61%		
	-2 (Prekok (if))	4	13%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	29	94%		
	SKUPAJ	31	100%		

V kolikor imate dodatne komentarje na anketo ali predloge za ukrepe in vsebine, ki bi po vašem mnenju morali biti vključeni v načrt, jih lahko zapišete tukaj:

Q54	V kolikor imate dodatne komentarje na anketo ali predloge za ukrepe in vsebine, ki bi po vašem mnenju morali biti vključeni v načrt, jih lahko zapišete tukaj:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	razmisliti, katere tematike so res tiste, ki jih inštitucija mora nasloviti (po navodilih eu bo v prihodnje servisiranih še več tem, bolj smiselno bi se bilo pri samih sebi vprašati, kaj spremeniti/regulirati/deregulirati), da se izboljša delovanje inštitucije, hvala prostovoljcem nadi, vlasti, luku in tilnu, da so se spoprijeli s tokratno temo.	1	3%	25%	25%
	razširiti krog oseb, ki imajo funkcije	1	3%	25%	50%
	zaradi majhnega kolektiva in vprašanj o splošni in starosti, je anketa le delovna anonimna, to lahko vpliva na iskrenost odgovorov.	1	3%	25%	75%
	splošen komentar: med reševanjem ankete mi je postalo jasno, da sploh ne poznam(o) pravilnikov na uirs, ne vem, kje so spravljene (izba-uporabi?), kateri so aktualni oziroma veljavni, kakšne vse načrte in postopke imamo na voljo ipd. mimogrede, če bo na voljo baza pravilnikov, prosim, da niso skenirani (kot so sedaj nekteri), ker se tako ne da iskati po ključni besedi.	1	3%	25%	100%

Akcijski načrt za enakost spolov

Veljavni	Skupaj	4	13%	100%	
Manjkajoči	-1 (Ni odgovoril)	21	68%		
	-3 (Prekinjeno)	2	6%		
	-5 (Prazna enota)	4	13%		
	Skupaj	27	87%		
	SKUPAJ	31	100%		