

**NAČRT ENAKOSTI SPOLOV**  
**JAVNE AGENCIJE ZA ZNANSTVENORAZISKOVALNO IN**  
**INOVACIJSKO DEJAVNOST**  
**REPUBLIKE SLOVENIJE**

**Ljubljana, december 2024**

## Uvod

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

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

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

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

Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ARIS) je pravna naslednica Javne agencije za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ARRS). ARRS je v maju 2022 pripravila in objavila Načrt enakosti spolov ARRS tako iz vidika delovanja agencije kot ureditve njene dejavnosti, kjer je opredelila, da se Načrt enakosti spolov po potrebi prilagaja in dopolnjuje glede na morebitne nove okoliščine in ugotovitve.

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>2</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth  
/\* COM/2012/0392 final \*/ [EUR-Lex - 52012DC0392 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

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

Cilj prizadevanj za enakost spolov je na eni strani izboljšati evropski raziskovalni in inovacijski sistem, na drugi pa ustvariti delovna okolja z enako obravnavo spolov, prav tako pa tudi bolje vključiti razsežnost spola v raziskovalne projekte, kar bo prispevalo k dvigu kakovosti raziskav in relevance ustvarjenega znanja, tehnologij in inovacij za družbo.

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

Partnerji uspešnega konzorcija na razpisih od leta 2022 morajo dokazati, da imajo načrt enakosti spolov ob podpisu sporazuma o nepovratnih sredstvih.

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

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

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

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

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

---

<sup>4</sup> [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/00000000-0000-0000-0000-000000000000)

## Delovanje in dejavnost ARIS

### Dimenzija enakosti spolov v delovanju ARIS

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

Podatki o strukturi zaposlenih ARIS kažejo, da je med 73 zaposlenimi<sup>5</sup>:

- prevladujoča struktura zaposlenih ženska, saj je med vsemi zaposlenimi le petnajst (20,5 %) moških;
- na vodstvenih delovnih mestih (direktor, pomočnik direktorja, vodje desetih notranjih organizacijskih enot) zaposlenih 7 žensk (70 %) in 3 moški (30 %), dve delovni mesti vodij notranjih organizacijskih enot nista bili zasedeni;
- delovno mesto direktorja oziroma vršilca dolžnosti direktorja je v vseh preteklih devetih mandatih zasedal moški<sup>6</sup>, trenutno ga zaseda ženska (od leta 2023).

Na področju delovanja ARIS Pravila o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih ravnanj, ki kršijo dostojanstvo (v nadaljevanju: pravila) opredeljujejo spolno nadlegovanje kot eno od oblik kršitve dostojanstva, ki predstavlja kakršno koli obliko neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja (5. člen). Nadalje pravila opredeljujejo vedenja in ravnanja, ki pomenijo verbalno spolno nadlegovanje, kakor tudi vedenja in ravnanja, ki pomenijo neverbalno spolno nadlegovanje, prav tako pa tudi vedenja in ravnanja, ki pomenijo fizično spolno nadlegovanje.

Prav tako pravila določajo, da je na ARIS prepovedano kakršnokoli ravnanje, ki žali dostojanstvo osebe, posega v njene osebne pravice in integriteto ali ustvarja nevarno, zastraševalno, ponižujoče ali sovražno okolje (1. čl.). Agencija organizira redna izobraževanja za vse zaposlene o problematiki trpinčenja in drugih ravnanj, ki kršijo dostojanstvo ter na svoji interni spletni strani objavi splošne informacije na to temo. (8. čl.). Navodilo natančno opredeljuje tudi vprašanja postopka reševanja primerov kršitve dostojanstva, sankcioniranja ter ukrepov za prenehanje in odpravo njihovih posledic.

Na ARIS se zagotavlja ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem in organizacijsko klimo, spremlja uravnoteženost zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih ARIS, skrbi za enakost med spoloma pri zaposlovanju in kariernem napredovanju, ozavešča o enakosti spolov in upošteva spolno vključujočo rabo jezika pri pripravi dokumentov in pri sprejemu splošnih aktov (internih).

<sup>5</sup> Sklenjene pogodbe o zaposlitvi na dan 31. 12. 2023.

<sup>6</sup> Podatek zajema štiri redne mandate direktorja in pet mandatov vršilca dolžnosti direktorja Javne agencije za raziskovalno dejavnost (v nadaljevanju: ARRS).

## Dimenzija enakosti spolov na področju dejavnosti ARIS

Novi Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (ZZrID) (Uradni list, RS št. 186/21 in št. 40/23) vsebine enakih možnosti spolov ureja na več področjih delovanja ARIS in raziskovalnih organizacij. Ker je potrebno vzpostaviti še sistem ustreznih podzakonskih aktov, bo možno in potrebno izvajanje določil spremljati v prihodnje.

Skladno z ureditvijo normativnih aktov<sup>7</sup> je na področju dejavnosti ARIS že zagotovljena enaka obravnava po spolu pri upoštevanju kriterijev za ugotavljanje izpolnjevanja izkazovanja mednarodno primerljivih raziskovalnih rezultatov in obdobje zajema mednarodno primerljivih raziskovalnih dosežkov za vodje raziskovalnega projekta ali programa.

Splošni akt o postopkih (so)financiranja in ocenjevanja ter spremljanju izvajanja znanstvenoraziskovalne dejavnosti<sup>8</sup> v 69. členu določa da, se vodi projekt obdobje za določitev karijerne stopnje raziskovalca podaljša za čas upravičene odsotnosti iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in zaradi drugih oblik upravičene odsotnosti, določenih v predpisih o zdravstvenem zavarovanju, če gre za neprekinjeno odsotnost, daljšo od šestih mesecev, in sicer največ za čas upravičene odsotnosti. Upravičena odsotnost se upošteva od zagovora prvega doktorata naprej.

V primeru porodniške odsotnosti ali dolgotrajnejše bolniške odsotnosti vodij podoktorskih projektov ARIS omogoča mirovanje projekta (projektu se v času odsotnosti začasno ustavi financiranje in se nadaljuje, ko se vodja projekta vrne v delovno okolje).

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

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

Ugotavljamo lahko, da je glede na normativne zahteve sestava posameznih stalnih strokovnih teles glede na zastopanost obeh spolov ustrezna. V povprečju sestavlja strukturo znanstvenoraziskovalnih svetov ved (v nadaljevanju: ZSV) 46,8 % žensk, največ v okviru ZSV za družboslovje in humanistiko (7 izmed 12 članov), najmanj pa v okviru ZSV za tehniko (3 izmed 12 članov). Vendarle pa analiza strukture predsednikov oziroma predsednic ZSV pokaže, da so na mestih petih (izmed sedmih) ZSV predsedniki (kar predstavlja 71,4 % predsedniških mest).

Glede trenutne sestave organov ARIS ugotavljamo, da so v upravnem odboru ARIS trenutno štiri izmed devetih članic in članov ženske, vodi ga predsednik, ki ima namestnico. V znanstvenem svetu ARIS sta dve ženski predstavnici izmed šestih članic in članov, prav tako ob vodstvu predsednika. V inovacijskem svetu ARIS so štiri ženske predstavnice izmed sedmih članic in članov ob vodstvu predsednika oziroma namestnice.

<sup>7</sup> Kriteriji za ugotavljanje izpolnjevanja izkazovanja mednarodno primerljivih raziskovalnih rezultatov in obdobje zajema mednarodno primerljivih raziskovalnih dosežkov za vodje raziskovalnega projekta ali programa (št. 007-14/2024-4 z dne 22. 5. 2024 in št. 007-14/2024-5 z dne 24. 5. 2024)

<sup>8</sup> Uradni list RS št. 166/22 in 92/24.

<sup>9</sup> Splošni akt o strokovnih telesih ARRS (Uradni list RS, št. 166/22).

Najvišja upravljavška struktura ARIS (predsednika dveh organov in tretji – direktor) je tako ob nastanku tega dokumenta v večini zastopana s predstavniki moškega spola (66,6 %).

Na področju izvajanja znanstvenoraziskovalne dejavnosti ARIS lahko opazujemo podatke o uspešnosti pri kandidiranju na javne razpise in javne pozive glede na spolno dimenzijo. V okviru Javnega razpisa za sofinanciranje raziskovalnih projektov za leto 2023 tako ugotavljamo, da delež uspešnosti žensk (22,7 %) rahlo zaostaja za deležem izbranih moških vodij raziskovalnih projektov (23,2 %). Največji delež raziskovalk med vodji izbranih projektov je sicer v okviru humanističnih ved (56,25 %), najmanjši pa na tehniki – 31,03 %. Podatke o stopnji uspešnosti prijav na javne razpise in pozive agencije je ARIS pričel celovito spremljati sistematično tudi iz vidika spolov, saj izdelava časovnih vrst primerljivih podatkov omogoča sklepanje o prevladujočih vzorcih, razmislek o razlogih zanje ter o možnih načinih njihovega odpravljanja. Zato načrtujemo razširitev informacijske podpore tudi na možnost spremljanja strukture pri spolu pri prijavah in rezultatih javnih razpisov in pozivov ter recenzentk in recenzentov.

Na področju inovacijske dejavnosti v prvih fazah po ustanovitvi ARIS izvaja razpise Evropske kohezijske politike 2021 - 2027, ki imajo sistemsko vgrajene določbe o enakosti spolov skladno z načeli spoštovanja temeljnih pravic, spodbujanja enakosti moških in žensk, preprečevanja diskriminacije in spodbujanja trajnostnega razvoja ob upoštevanju načela, da se ne škoduje bistveno. Postopek in merila za izbor RRI projektov morajo biti torej nediskriminatorni in pregledni, zagotavljati enakost spolov ter upoštevati Listino Evropske unije o temeljnih pravicah<sup>10</sup>.

Vključevanje načel enakosti spolov, enakih možnosti, nediskriminacije in dostopnosti se upošteva tudi pri izvajanju aktivnosti v okviru Načrta za okrevanje in odpornost (v nadaljevanju: NOO), in sicer mora biti zagotovljeno spoštovanje in varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

Diskriminacija oz. nediskriminacija in enake možnosti je ena izmed specifičnih področij NOO, ki jih nosilni organi ali izvajalec ukrepa preveri skladno z nacionalno zakonodajo, ob predložitvi vloge za izplačilo iz sklada NOO za posamezen projekt končnega prejemnika.

Glede vključenih oseb, je ARIS osebam, ki so z naslova materinstva ali starševstva zaprosili za zamik začetka izvajanja, odobril zamik s Sklepom o spremembi datuma zamiku/začetka izvajanja.

V navezavi na finančno metodologijo Mednarodnega razpisa Obzorje 2023-2024 (MSCA) je v finančno metodologijo v 12. točki javnega poziva vključenim podoktorskim raziskovalcem in raziskovalkam omogočeno izplačilo dodatka za družino oz. povračilo za družino (Family allowance)<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Uradni list Evropske unije, C 83/389, 30.3.2010, 2010/C 83/02.

<sup>11</sup> Javni poziv za (so)financiranje projektov in programov za krepitev mednarodne mobilnosti slovenskih raziskovalcev in raziskovalnih organizacij ter za spodbujanje mednarodne vpetosti slovenskih prijaviteljev.

## Akcijski načrt uveljavljanja enakosti spolov ARIS (2022 – 2025)

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

**Dejavnost: Omogočanje premakljivega delovnega časa**

Kazalnik: Vzpostavljena evidenca o izrabi dnevnega delovnega časa

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: že obstaja

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

Kazalnik: Pri vsakdanjem delu se uresničujejo pravice za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v omejenem obsegu in razumnih mejah kot je na primer možnost koriščenja presežka ur za privatni izhod in obisk zdravnika med delovnim časom ali obisk urgence, ki se všteje v delovni čas tudi za spremljevalca, daljše od polurne odsotnosti z dela v času odmora za malico, omogočanje dodatnih dni letnega dopusta zaradi socialno zdravstvenih razmer in zaradi osebnih okoliščin ipd.

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: že obstaja

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

Kazalnik: Izvedena anketa med zaposlenimi in predstavitev rezultatov

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: 2023 in naprej

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

**Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih ARIS**

Kazalnik: Statistika zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih ARIS

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: 2022 in naprej

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

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

Nosilec: Sektorji za javne razpise/pozive iz svoje pristojnosti, Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: 2022 in naprej

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

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

Kazalnik: Letna statistika zaposlovanja na ARIS po spolu

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: 2022 in naprej

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

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj za zaposlene v letu po spolu

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: 2023 in naprej

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

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

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

Nosilec: Sektor za skupne zadeve (do maja 2024 Sektor za pravne in skupne zadeve)

Časovni okvir: 2022 in naprej

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

Kazalnik: Število sprejetih splošnih aktov s spolno vključujočo rabo jezika

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

Časovni okvir: 2022 in naprej

### **5. Vključitev dimenzije spolne uravnoteženosti v dejavnost ARIS**

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

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

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

Časovni okvir: 2022 in naprej

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

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

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

Časovni okvir: 2022 in naprej

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

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

Nosilec: Notranja organizacijska enota, pristojna za stabilno financiranje

Časovni okvir: 2023 in naprej



dr. Špela Stres  
direktor

