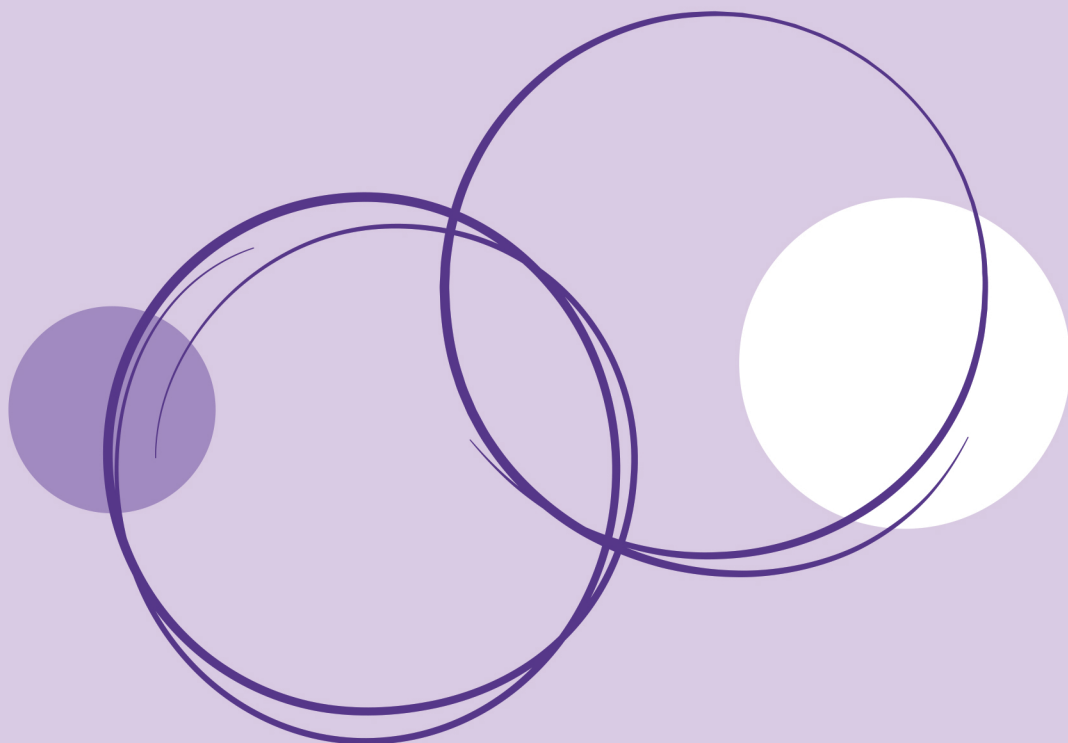




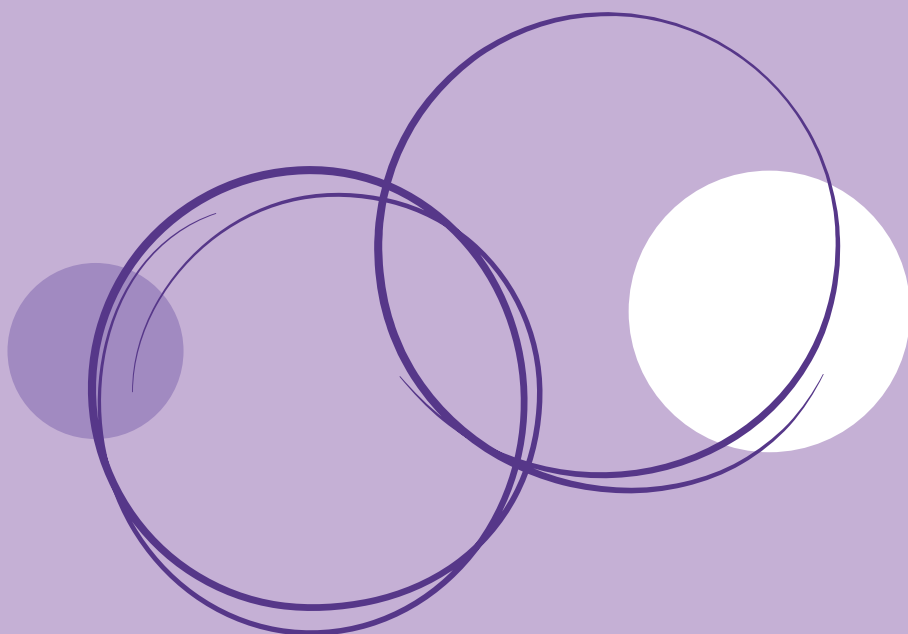
# PRIROČNIK ZA INTEGRITETO, ETIKO IN ENAKOST SPOLOV V RAZISKOVALNIH ORGANIZACIJAH

Uredila Jovana Mihajlović Trbovc in Rok Benčin



# PRIROČNIK ZA INTEGRITETO, ETIKO IN ENAKOST SPOLOV V RAZISKOVALNIH ORGANIZACIJAH

Uredila Jovana Mihajlović Trbovc in Rok Benčin



Ljubljana, 2024



# Vsebina

<b>UVOD</b>	<b>5</b>
Kaj je namen priročnika? Komu je namenjen?	7
Kako uporabljati ta priročnik?	8
<b>1. RAZISKOVALNA INTEGRITETA</b>	<b>11</b>
1.1 Kako ugotoviti začetno stanje v raziskovalni organizaciji	15
1.2 Mednarodni standardi in smernice	17
1.3 Priporočila	18
I. Notranji akti	18
II. Institucionalizacija	22
III. Izobraževanje	26
IV. Postopki prijave, obravnave in sankcioniranja kršitev	29
<b>2. RAZISKOVALNA ETIKA</b>	<b>35</b>
2.1 Kako ugotoviti začetno stanje v raziskovalni organizaciji	39
2.2 Mednarodne deklaracije, konvencije in smernice	41
2.3 Priporočila	44
I. Notranji akti	44
II. Institucionalizacija in podpora	47
III. Postopek etične presoje raziskav	50
IV. Izobraževanje in ozaveščanje	54

<b>3. ENAKOST SPOLOV V RAZISKOVALNIH IN VISOKOŠOLSKIH USTANOVAH</b>	<b>59</b>
3.1 Kako ugotoviti začetno stanje v raziskovalnih organizacijah	64
3.2 Kaj so zahtevani formalni standardi EU	68
3.3 Načrt za enakost spolov: Priporočila	69
I. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura	70
II. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	84
III. Enakost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	89
IV. Upoštevanje vidika spola v vsebini raziskav in poučevanja	94
V. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	100
3.4 Evalvacija načrta za enakost spolov	107

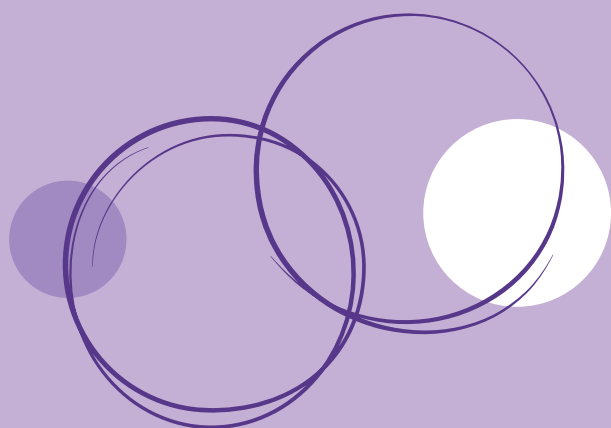
#### **PRILOGA 1:**

Predloga Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete v raziskovalnih organizacijah	134
---	-----

#### **PRILOGA 2:**

Napotki za spolno vključujočo rabo jezika	143
---	-----

# UVOD





## KAJ JE NAMEN PRIROČNIKA?

Namen *Priročnika za integriteto, etiko in enakost spolov v raziskovalnih organizacijah* (v nadaljevanju: *Priročnik*) je pomagati raziskovalnim organizacijam in visokošolskim zavodom pri premišljenem soočanju z vprašanji etike, integritete in enakosti spolov skozi institucionalne spremembe. Organizacije lahko v njem najdejo vrsto napotkov za vzpostavljanje in dopolnjevanje institucionalnih mehanizmov, ki omogočajo sistematično skrb za raziskovalno etiko in integriteto ter upoštevanje načela enakosti spolov v raziskovalni dejavnosti.

Priporočila, navedena v *Priročniku*, so razdeljena na tri tematske sklope, ki zadevajo etiko, integriteto in enake možnosti v raziskovalnih organizacijah in visokošolskih zavodih:

- Raziskovalno **integriteto** opredeljuje zanesljivo in odgovorno izvajanje raziskav ter pošteno poročanje o njih.
- Raziskovalno **etiko** razumemo kot odgovoren in spoštljiv odnos do ljudi, živali in objektov (biološki vzorci, osebni podatki, naravna in kulturna dediščina itn.), na katerih se izvaja raziskava, ter posledic raziskav za družbo in okolje.
- **Enakost spolov** na področju znanosti je del širšega koncepta enakih možnosti, kar pomeni naravnost k pravičnosti v odnosih do vseh oseb vključenih v proces raziskovanja in poučevanja, odpravo diskriminacij, proaktivno odpravljanje strukturnih neenakosti ter vključevanje vidika spola v vsebino raziskav in poučevanja.

## KOMU JE PRIROČNIK NAMENJEN?

Priročnik je namenjen organizacijam, ki opravljajo znanstvenoraziskovalno dejavnost, t.j. univerzam, samostojnim inštitutom, fakultetam in zavodom. V pomoč bo vodstvu in odločevalskim telesom organizacij pri snovanju institucionalnih politik, administrativnemu in strokovnemu osebju pri njihovi implementaciji, članicam\_om za ta področja zadolženih komisij, ter izvajalkam\_cem raziskav pri dajanju pobud za izboljšave, potrebne v njihovih organizacijah.

*Priročnik za integriteto, etiko in enakost spolov v raziskovalnih organizacijah* je nastal v okviru projekta »Etika, integriteta in enakost spolov v raziskovalnem prostoru Slovenije: med politikami in njihovo implementacijo« (2021–2023), ki ga financirata Ministrstvo



za visoko šolstvo, znanost in inovacije in Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije (ARIS). Priročnik temelji na ugotovitvah *Poročila o stanju etike, integritete in enakih možnosti na področju znanosti v Sloveniji* (v nadaljevanju: *Poročilo*),<sup>1</sup> ki je prav tako nastal v okviru tega projekta, ter pregledu literature in dobrih praks doma in v tujini.

## KAKO UPORABLJATI TA PRIROČNIK?

*Priročnik* na vsakem od treh področij prinaša priporočila, ki zadevajo:

- ugotavljanje stanja v organizaciji,
- oblikovanje načrtov in institucionalnih strategij (npr. načrt za enakost spolov, načrt za spodbujanje raziskovalne integritete),
- snovanje kodeksov in smernic (npr. etični kodeksi, smernice za etiko raziskav),
- sprejemanje pravilnikov in postopkov (npr. prijava in obravnava kršitev raziskovalne integritete, nasilja na delovnem mestu in spolnega nadlegovanja, etična presoja raziskav)
- ustanavljanje komisij (npr. za obravnavo kršitev, etično presojo, pripravo načrtov)
- ukrepe za institucionalne spremembe, ki prispevajo h krepitvi kulture etike, integritete in enakosti spolov v raziskovanju,
- pripravo izobraževanj, svetovanja in podpore na teh področjih.

---

**1** *Poročilo o stanju etike, integritete in enakosti spolov na področju znanosti v Sloveniji* in ostali rezultati projekta so dostopni na spletni strani: <https://ikss.zrc-sazu.si/sl/programi-in-projekti/etika-integriteta-enakost-spolov-v-raziskovalnem-prostoru-slovenije-med>

*Priročnik* pospremi priporočila s predstavitvijo osnovnih zakonodajnih okvirov ter mednarodnih standardov in smernic na teh področjih, praktičnimi predlogi, primeri dobre prakse in opozorili na možne pasti pri sprejemanju ukrepov. Ta dodatna priporočila so barvno označena:

Obstoječi uveljavljeni **standardi** ali prakse, ki izhajajo iz slovenske **zakonodaje**, **mednarodnih listin** in smernic.

**Praktični predlogi**, kako določen ukrep izpeljati v kontekstu različnih vrst slovenskih raziskovalnih organizacij.

**Primeri dobre prakse** in napotki na **konkretne smernice**, ki smo jih med pripravo zaznali v domačih in tujih organizacijah.

**Opozorila** na primere slabe prakse, pogoste napake in pasti pri načrtovanju ali izvajanju ukrepov in druga ravnanja, ki jih **odsvetujemo**.

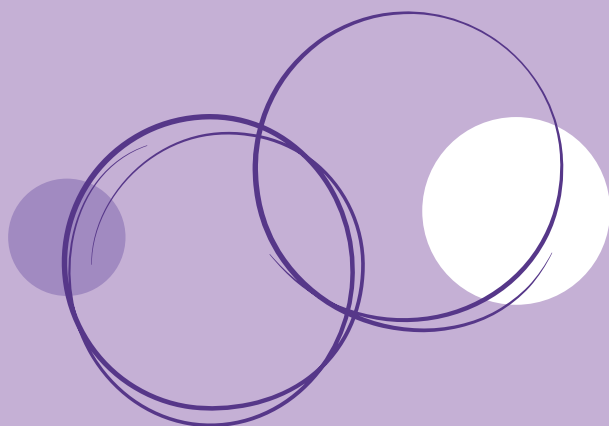
Na koncu *Priročnik* vsebuje dve prilogi:

Priloga 1: **Osnutek Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete**, ki so ga razvili v okviru evropskega projekta [SOPs4RI](#), preveden v slovenščino.

Priloga 2: **Napotki za spolno vključujočo rabo jezika**, ki so spisani za potrebe tega *Priročnika* in jih organizacije lahko prevzamejo oz. vključijo v svoja notranja pravila.



# Raziskovalna integriteta





Raziskovalno integriteto opredeljuje zanesljivo in odgovorno izvajanje raziskav ter pošteno poročanje o njih. Integriteta raziskav je ključna sestavina zagotavljanja kakovosti raziskav in s tem tudi utrjevanja zaupanja javnosti v znanost.

### Mednarodni standard:

Evropski kodeks ravnanja za raziskovalno integriteto Zveze Evropskih akademij ALLEA določa štiri temeljna načela:

- **Zanesljivost** pri zagotavljanju kakovosti raziskav, kar se kaže v zasnovi, metodologiji, analizi in porabi virov.
- **Poštenost** pri preglednem, pravilnem, popolnem in nepristranskem razvijanju, izvajanju in pregledovanju raziskav ter poročanju in obveščanju o njih.
- **Spoštovanje** kolegov, udeležencev raziskav, družbe, ekosistemov, kulturne dediščine in okolja.
- **Odgovornost** za raziskave od zamisli do objave, za njihovo upravljanje in organizacijo, usposabljanje, nadzor in mentorstvo ter njihove širše učinke.

### Nacionalna zakonodaja:

Skrb za integriteto raziskav raziskovalnim organizacijam nalaga tudi Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti, ki v prvem odstavku 39. člena pravi: »Nosilci in izvajalci znanstvenoraziskovalne dejavnosti skrbijo za uveljavljanje načel znanstvene integritete in dobre znanstvene prakse ter na ravni raziskovalnih organizacij sprejemajo ustrezne ukrepe zoper njihove kršitve.«

Zahteve po spoštovanju načel raziskovalne integritete so **tudi del sistema financiranja raziskav pri Evropski Uniji**. Uredba (EU) 2021/695 Evropskega parlamenta in sveta z dne 28. aprila 2021 o vzpostavitvi okvirnega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa v 19. členu zahteva »potrditev, da bodo dejavnosti skladne z Evropskim kodeksom ravnanja za raziskovalno integriteto, ki ga je objavila Zveza evropskih akademij«. Ta zahteva je tudi pogodbena obveznost financiranih raziskovalnih projektov. Že v prijavnem obrazcu za program Obzorje Evropa prijavitelji potrdijo

obstoj »ustreznih postopkov, politik in struktur za spodbujanje odgovorne raziskovalne prakse, preprečevanje spornih raziskovalnih praks in zlorab pri raziskavah ter obravnavanje obtožb o kršitvah«.

Problematika raziskovalne integritete je največje pozornosti pogosto deležna ob kršitvah teh načel, posebej **plagiatorstva**, **izmišljanja** in **ponarejanja podatkov**. Poleg teh osnovnih kršitev raziskovalne integritete pa je raziskovalna skupnost čedalje bolj pozorna na **vrsto drugih slabih praks**, npr. neustrezno navajanje avtorstva, drobljenje objav, »kartelno« dogovorjene recenzije, manipuliranje z bibliografskimi podatki, »predatorske« revije ipd. Preprečevanje kršitev je odgovornost znanstvene skupnosti, ki jo oblikujejo številni deležniki, poleg posameznih raziskovalk\_cev tudi raziskovalne organizacije, financerji raziskav, akademije in akademska združenja, znanstvene revije, založbe in drugi. Raziskovalne organizacije nosijo posebno odgovornost za zagotavljanje delovnega okolja, ki bo spodbujalo dobre prakse v skladu z načeli raziskovalne integritete.

Skrb za raziskovalno integriteto v raziskovalnih organizacijah obsega predvsem naslednje elemente:

- **kodekse in smernice**, ki določijo osnovna načela in podrobnejša priporočila za pošteno izvajanje raziskav in poročanje o njih;
- **institucionalizacijo** skrbi za raziskovalno integriteto z imenovanjem komisij, zaupnih oseb in strokovne podpore;
- **izobraževanja**, ki raziskovalke\_ce seznanjajo z načeli in dobrimi praksami;
- postopke prijave, obravnave in **sankcioniranja** kršitev načel raziskovalne integritete;
- **zaščito** oseb, ki opozarjajo na kršitve.

Organizacije naj po vzpostavitvi teh mehanizmov zagotovijo **trajne finančne in človeške vire** za njihovo kontinuirano delovanje in razvoj.

Skrb za raziskovalno integriteto poleg vzpostavitve tovrstnega institucionalnega ogrodja zahteva tudi celostni pogled s sistematičnim zagotavljanjem delovnega in raziskovalnega okolja, ki spodbuja sledenje načelom in dobrim praksam. Vrednotenje kvalitete raziskovalnega dela pred kvantiteto, spodbujanje sodelovanja in inkluzivnosti ter podobni ukrepi zmanjšujejo pritiske, ki lahko prispevajo k pojavu kršitev raziskovalne integritete.

## 1.1 KAKO UGOTOVITI ZAČETNO STANJE V RAZISKOVALNI ORGANIZACIJI

Stopnja razvitosti institucionalnih mehanizmov za raziskovalno integriteto se razlikuje med posameznimi organizacijami. Prvi korak prenovne ali vzpostavitve mehanizmov raziskovalne integritete na posamezni organizaciji je temeljita analiza stanja na tem področju. Sledi priprava načrta implementacije.

- Organizacija določi **delovno skupino**, ki bo pregledala stanje organizaciji in predlagala ukrepe za izboljšavo pomanjkljivosti. Priporočila za sestavo delovne skupine:
  - sedanji ali nekdanji člani\_ce obstoječih komisij za raziskovalno integriteto,
  - osebe s strokovnim poznavanjem raziskovalne integritete in mednarodnih smernic na tem področju,
  - osebe s poznavanjem strukture organizacije, njenih pravnih aktov in načinov njenega delovanja,
  - predstavnice\_ki vodstva in odločevalskih teles v organizaciji,
  - osebe, ki predstavljajo perspektive različnih organizacijskih enot, stopenj akademskih nazivov in znanstvenih disciplin.
- Delovna skupina **preveri stanje** v organizaciji po različnih elementih, navedenih v prejšnjem razdelku.

### Praktični predlogi:

Delovna skupina informacije zbira na več načinov:

- z zbiranjem podatkov o obstoječih telesih, aktih, postopkih, izobraževanjih ipd.,
- z zbiranjem mnenj oseb, ki sodelujejo ali so sodelovale pri vzpostavljanju oz. izvajanju teh mehanizmov,
- s širšo anketo, s katero preveri (1) seznanjenost in zadovoljstvo zaposlenih z obstoječimi mehanizmi, (2) pričakovanja in potrebe zaposlenih glede podpore v zvezi z raziskovalno integriteto, (3) stopnjo zaznavanja različnih vrst kršitev raziskovalne integritete med zaposlenimi.



- Delovna skupina na podlagi analize stanja in mednarodnih smernic **predlaga ukrepe** za vzpostavitev ali nadgradnjo institucionalnih mehanizmov raziskovalne integritete (za podrobni seznam priporočenih ukrepov gl. razdelek 1.3).
- Na podlagi predlaganih ukrepov organizacija naredi **načrt implementacije**. Pri tem zagotovi:
  - podporo odločevalskih teles in sredstva za institucionalne spremembe;
  - kompetence za izvedbo ukrepov: pri tem se nasloni na notranje vire, ki jih nadgrajuje z morebitnimi posveti z zunanjimi strokovnjakinjami\_ki, nacionalnimi komisijami, mednarodnimi organizacijami ipd;
  - podporo zaposlenih z informiranjem in njihovo vključenostjo v procese.

## 1.2 MEDNARODNI STANDARDI IN SMERNICE

[Evropski kodeks ravnanja za raziskovalno integriteto](#) pripravlja in izdaja Zveza Evropskih akademij (All European Academies – ALLEA), katere članica je tudi Slovenska akademija znanosti in umetnosti (SAZU). Spoštovanje kodeksa je pogodbeno zahteva pri raziskavah, ki jih v okviru programa Obzorje Evropa financira Evropska komisija. V kodeksu so predstavljena temeljna načela raziskovalne integritete in opisane različne dobre prakse, opredeljene pa so tudi kršitve raziskovalne integritete. [Najnovejša verzija](#) je izšla leta 2023 in v času priprave tega *Priročnika* še ni bila uradno prevedena. Prejšnja verzija iz leta 2017 je na voljo na [spletnih straneh SAZU](#).

[Singapurska izjava](#) je temeljni dokument o raziskovalni integriteti na globalni ravni. Leta 2010 so jo oblikovali udeleženci 2. svetovne konference o raziskovalni integriteti. Izjavo je leta 2014 promoviralo Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije. Za [slovenski prevod](#) je poskrbela nacionalna Komisija za ženske v znanosti (zdaj [Komisija za enake možnosti na področju znanosti](#)), ki deluje pri resornem ministrstvu.

[European Network of Research Integrity Offices \(ENRIO\)](#) je vodilno evropsko združenje za promocijo integritete raziskav. ENRIO pripravlja smernice, spodbuja izmenjevanje informacij med organizacijami članicami, objavlja nacionalna poročila, organizira redna srečanja in konference ter nudi podporo in [repozitorij gradiv](#) v zvezi z raziskovalno integriteto. Od leta 2014 je slovenska članica ENRIO nacionalna Komisija za enake možnosti na področju znanosti, ki deluje pri resornem ministrstvu.

## 1.3 PRIPOROČILA

### I. Notranji akti

Jasno določena načela raziskovalne integritete predstavljajo temeljno vodilo za raziskovalno prakso. Javno dostopni dokumenti o teh načelih in dobrih praksah, ki jih implicirajo, tvorijo osnovo zavezo raziskovalnih organizacij za uveljavljanje in spoštovanje raziskovalne integritete in dobrih praks ter osnovo za ozaveščanje in izobraževanje raziskovalk\_cev o dobrih praksah in osnovo za obravnavo morebitnih kršitev. Kodeksi in smernice naj bodo živi dokumenti, ki so periodično pregledovani in po potrebi dopolnjevani, da bodo vedno v koraku s spremembami raziskovalne pokrajine.

- Organizacija sprejme splošni **kodeks raziskovalne integritete**, k upoštevanju katerega se zavežejo vse osebe, ki v ustanovi izvajajo raziskovalno dejavnost.

#### Standard:

Kodeks raziskovalne etike naj bo skladen z [\*Evropskim kodeksom raziskovalne integritete\*](#).

- Organizacija pripravi **notranje smernice** v zvezi s specifičnimi dilemami, s katerimi se soočajo njeni zaposleni. Ti dokumenti raziskovalkam\_cem nudijo konkretne napotke pri vrstah raziskovalnega dela, ki potekajo v tej organizaciji oz. znotraj določene znanstvene discipline. Tu gre npr. za smernice za raziskovalno delo z ljudmi, smernice v zvezi z razvojem novih tehnologij (npr. umetna inteligenca), spremembami v regulacijskih in institucionalnih okvirih raziskovanja (npr. odprta znanost, ravnanje s podatki) ipd.

### Standard:

Komisije in strokovno osebje, ki v organizaciji skrbijo za raziskovalno integriteto, sledijo smernicam, ki jih razvijajo mednarodna akademska združenja in raziskovalni projekti posvečeni določeni tematiki, ter z njimi seznanjajo svoje zaposlene. Na tovrstne dokumente se lahko opirajo tudi pri pripravi notranjih smernic.

### Praktični predlogi:

- Člani\_ce komisij ali strokovno osebje se vključijo v mednarodna združenja, ki spremljajo razvoj standardov na področju raziskovalne integritete, npr. v mrežo ERION ([Ethics and Research Integrity Officer Network](#)) pri zvezi EARMA (European Association of Research Managers and Administrators).
  - Zaposlene raziskovalke\_ci z znanjem in izkušnjami iz danega področja naj bodo vključeni v delovno skupino za pripravo kodeksa in smernic. Z vključevanjem zaposlenih se vnaprej krepi tudi sprejetost dokumentov. Tako bo tudi zagotovljeno, da smernice izhajajo iz dilem in praks, s katerimi se ti redno srečujejo pri svojem raziskovalnem delu.
- 
- Organizacija s kodeksi in smernicami **aktivno seznanja** svoje zaposlene.

### Praktičen predlog:

Obveščanje po adreah elektronske pošte med zaposlenimi pogosto ne doseže svojega cilja, zato naj bo podkrepljeno z obveščanjem na senatih, kolegijih, zborih zaposlenih, izobraževanjih, javnih posvetih ipd.

Temeljni dokumenti in povzetek informacij o institucionalni ureditvi v zvezi z raziskovalno integriteto so lahko tudi del informacijskih paketov ob vsaki novi zaposlitvi ali ob napredovanju v nov naziv.

- **Založniške enote in uredništva revij**, ki delujejo v organizaciji, sprejmejo notranja načela, katerih namen je zagotoviti integriteto objav. Načela zadevajo dolžnosti avtoric\_jev, urednic\_kov in recenzentk\_ov in naslavljajo predvsem vprašanja, povezana z določanjem avtorstva, zagotavljanjem izvirnosti dela, dostopom do podatkov, preprečevanjem nasprotja interesov, spoštovanjem etičnih standardov pri delu z ljudmi ipd.

### Standard:

Mednarodno uveljavljene smernice v zvezi z etiko in integriteto znanstvenega objavljanja pripravlja organizacija [COPE](#) (Committee on Publication Ethics). Mnoge slovenske znanstvene založbe, delujoče v okviru raziskovalnih organizacij, so že sprejele izjave o spoštovanju založniških in akademskih etičnih standardov, ki temeljito na priporočilih COPE.

- Organizacija sprejme »**Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete**« (NSRI; angl. **Research Integrity Promotion Plan**). To je dokument, razvit v okviru projekta [SOPs4RI](#) (Standard Operating Procedures for Research Integrity), ki ga je financirala Evropska komisija in katerega namen je ustvariti ustreznik načrtov za enakost spolov tudi na področju etike in integritete. Na dokument se sklicujejo pogodbe, ki jih Evropska komisija sklepa z izvajalci raziskav v okviru programa Obzorje Evropa. Z načrtom NSRI lahko raziskovalne organizacije razvijejo celostni pristop k utrjevanju kulture etike in integritete pri svojih raziskavah.

### Primer dobre prakse:

V okviru projekta [SOPs4RI](#) so pripravili [osnutek dokumenta](#) ter [navodila](#) in [smernice](#) za njegovo pripravo. Poleg tega spletna platforma projekta ponuja [zbirko orodij](#), ki raziskovalnim organizacijam omogoča oblikovanje načrta glede na njihove specifične značilnosti in potrebe.

→ **Predloga Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete** smo prevedli v slovenščino in se nahaja v **Prilogi 1** našega *Priročnika*.

- Organizacija akte objavi **tudi v angleškem jeziku**, da bodo dostopni tudi zaposlenim, ki ne govorijo slovensko, ter mednarodni znanstveni skupnosti.

## II. Institucionalizacija

Skrb za utrjevanje standardov in kulture raziskovalne integritete v raziskovalnih organizacijah naj bo integrirana v ustanovo. Za to sta potrebni institucionalizacija skrbi za raziskovalno integriteto in kontinuirana podpora vodstva organizacije, tako v smislu pripravljenosti podkrepiti zaveze z ukrepi in viri za njihovo izvajanje kot v smislu zagotavljanja nepristranskosti komisij in postopkov.

- Organizacija **ustanovi komisijo za obravnavo kršitev** načel raziskovalne integritete, t.j. posvetovalna telesa, ki izdajajo mnenja o skladnosti ravnanj z načeli raziskovalne integritete. Članicam\_om komisije se priskrbijo aдекватna izobraževanja iz raziskovalne integritete in se spodbuja njihovo seznanjanje z mednarodnimi standardi na tem področju.

### Standardi:

Po mnenju združenja ENRIO je za obravnavo kršitev najprimerneje ustanoviti institucionalno komisijo z mandatom, ki v primerjavi z *ad hoc* komisijami omogoča kopičenje znanja in izkušenj. Institucionalna komisija pa lahko za pomoč pri obravnavi konkretnih primerov imenuje *ad hoc* komisijo.

Komisija naj bo spolno uravnotežena.

- Članstvo komisije za obravnavo kršitev načel raziskovalne integritete vključuje raziskovalke\_ce iz različnih disciplin, relevantnih za posamezno organizacijo, ter osebe s poznavanjem področja raziskovalne integritete in s tem povezanih pravnih vprašanj.

### Standardi:

Člani\_ce komisije ne zasedajo vodstvenih funkcij v organizaciji. V namen zagotavljanja neodvisnosti lahko komisije za obravnavo posameznih primerov vključujejo tudi osebe, ki niso zaposlene v organizaciji.

Članstvo upošteva spolno uravnoteženost in vključuje članice\_e različnih kariernih stopenj.

- Organizacija določi **osebe, ki lahko nudijo svetovanje in podporo** v zvezi z načeli in dobrimi praksami raziskovalne integritete ter z dokumenti in mehanizmi, ki so za te namene vzpostavljeni v organizaciji. S temi osebami se lahko **zaupno posvetujejo** tudi tisti, ki so opazili kršitve načel raziskovalne integritete, preden vložijo formalno prijavo.

### Praktičen predlog:

Funkcijo osebe zadolžene za zaupno svetovanje glede vprašanj raziskovalne etike lahko opravljajo:

- člani\_ce komisije pristojne za raziskovalno integriteto,
- raziskovalke\_ci, ki uživajo zaupanje v organizaciji in jim je bil naložen ta mandat,
- specializirane strokovne osebe, zaposlene v organizaciji.

V izogib morebitnim zadržkom glede zaupljivosti in pristranskosti je priporočljivo, da je teh oseb več.

### Standardi:

- Osebe, zadolžene za svetovanje na področju raziskovalne integritete, morajo uživati zaupanje med zaposlenimi, obenem pa morajo dobro poznati mehanizme prijave in obravnave kršitev ter zaščite prijaviteljic\_ev. Organizacija zato poskrbi za njihovo dodatno usposabljanje.
- Svetovanje in članstvo v komisijah, pristojnih za raziskovalno integriteto običajno ni dodatno plačano, vendar mora organizacija delo v komisijah ustrezno ovrednotiti in upoštevati pri razporeditvi delovnih obveznosti.
- Organizacija zagotovi **stalne kadrovske, finančne in druge vire** za izvedbo ukrepov v zvezi z raziskovalno integriteto.



### Praktičen predlog:

V ta namen lahko organizacija zaposli strokovno osebje, ki bo spremljalo nacionalne in mednarodne smernice, nudilo podporo raziskovalkam\_cem, organiziralo izobraževanja in skrbelo tudi za administrativno plat postopkov v zvezi z raziskovalno integriteto.

Organizacija poskrbi za izobraževanje in izpopolnjevanje tovrstnega strokovnega osebja.

- Organizacija kontinuirano skrbi za **program izobraževanja in podpore** v zvezi z raziskovalno integriteto, **monitoring sprejetih ukrepov** in **revizije kodeksov, smernic in postopkov**. To je potrebno zaradi nenehnega razvijanja mednarodnih standardov, sprememb v regulacijskih in institucionalnih okvirih raziskovanja ter novih tehnologij, ki se uporabljajo na raziskovalnem področju (npr. umetna inteligenca).

### Praktični predlogi:

- Pri tem sodelujejo komisija, ki je pristojna za raziskovalno integriteto, ter raziskovalke\_ci in strokovno osebje, ki so za to posebej usposobljeni.
  - Ob menjavi članic\_ov komisije med posameznimi mandati je pomembno poskrbeti za kontinuiteto procesov. Priporočena je delna menjava članov v vsakem mandatu in kontinuiteta, ki jo nudi podporno strokovno osebje.
- 
- Organizacija dodatno **utrjuje kulturo raziskovalne integritete** s celostnim pristopom k razvoju raziskovalnega okolja.

### Opozarjamo:

Med poglavitne dejavnike, ki prispevajo h kršitvam raziskovalne integritete, štejemo izjemno tekmovalno okolje, poudarjanje kvantifikacije raziskovalne uspešnosti, spodbujanje hiperprodukcije rezultatov, neravnovesja v razmerjih moči med raziskovalkami\_ci, pomanjkljivo mentoriranje, ki ne prenaša dobrih raziskovalnih praks, ipd.

### Praktični predlogi:

Organizacija utrjuje raziskovalno integriteto s poštenimi, transparentnimi in v kakovost usmerjenimi postopki zaposlovanja, habilitiranja in vrednotenja raziskovalnih rezultatov, zagotavljanjem kakovostnega mentoriranja ter spodbujanjem sodelovanja, kolegialnosti in inkluzivnosti v delovnem okolju.

### Primeri dobre prakse:

[Zbirka orodij SOPs4RI](#) o krepitvi integriteti naklonjenega raziskovalnega okolja v raziskovalnih organizacijah pokriva naslednje tematike:

- grajenje skupnosti za pozitivno raziskovalno kulturo,
- raznolikost in vključenost raziskovalnega osebja,
- izobraževanja,
- pošteni postopki zaposlovanja in napredovanja,
- blaženje tekmovalnosti in ustrežnejši evalvacijski postopki,
- podpora odgovornemu procesu raziskovanja.

Več na: [https://sops4ri.eu/tool\\_category/environment/](https://sops4ri.eu/tool_category/environment/).

### III. Izobraževanje

Izobraževanje o raziskovalni integriteti je nujno dopolnilo zastavljenih smernic, saj pripomore k njihovem integriranju v akademsko kulturo in preprečevanju kršitev. Ozaveščanje ni pomembno le za tiste, ki šele vstopajo v raziskovalno dejavnost, temveč **na vseh stopnjah raziskovalne kariere**. Raziskovanje namreč prinaša vedno nove dileme in izzive pri ustaljenih praksah, ki niso vedno v skladu s sodobnimi standardi integritete. Posebno odgovornost imajo mentorice\_ji in osebe na vodstvenih funkcijah, zato organizacije poskrbijo, da izobraževalne dejavnosti zajamejo tudi njih.

- Organizacija zagotovi **osnovno izobraževanje** v zvezi z raziskovalno integriteto. To vključuje predstavitev temeljnih načel in dobrih praks s področja raziskovalne integritete, s posebnim poudarkom na tistih dimenzijah, ki so najpomembnejše za specifična področja, s katerimi se ukvarja organizacija. Predstavljeni naj bodo tudi kodeksi, smernice, pravilniki, postopki, podporni mehanizmi in komisije, ki so vzpostavljeni v organizaciji.

#### Standard:

Priporočljivo je, da organizacija določi izobraževanje kot obvezno za vse raziskovalke\_ce, v vsakem primeru pa naj si prizadeva vključiti čim večji delež zaposlenih, tudi tistih z višjimi raziskovalnimi nazivi in na vodilnih funkcijah.

#### Praktični predlogi:

Osnovno izobraževanje je mogoče izvesti na več načinov:

- v okviru »paketa dobrodošlice« oz. osnovnega usposabljanja, ki je izvedeno enkrat letno za novozaposlene,
- redna izobraževanja, ki zagotavljajo, da so v obdobju nekaj let zajeti vsi zaposleni,
- informiranje na zborih zaposlenih, kolegijih, senatih ipd.

### Viri dobrih praks:

Navajamo repozitorije izobraževalnih gradiv, ki so nastali v okviru mednarodnih organizacij in projektov v zvezi z raziskovalno integriteto.

- [ENRIO \(European network of Research Integrity Offices\)](#)
- [The Embassy of Good Science](#)
- [SOPs4RI](#)
- [RRI Tools](#)
- [Igra dilem univerze Erasmus v Rotterdamu](#)

- Visokošolske raziskovalne organizacije izobraževanja v zvezi z raziskovalno integriteto **integrirajo v študijske programe** oz. kurikulumne posameznih predmetov, predvsem na višjih stopnjah študija.

### Praktični predlogi:

V ta namen lahko (posebej na podiplomskem študiju) obstaja poseben predmet. Vsebine, povezane z raziskovalno integriteto, so lahko tudi del metodoloških predmetov oz. izobraževanj za krepitev raziskovalnih kompetenc. Tovrstne vsebine pa je mogoče vključiti tudi v predmete na nižjih stopnjah študija.

- Organizacija pripravi program **posebnih izobraževanj**, povezanih s specifičnimi dilemami raziskovalne integritete, npr. v zvezi z razvojem novih tehnologij (npr. umetna inteligenca), ter spremembami v regulacijskih in institucionalnih okvirih raziskovanja (npr. odprta znanost, ravnanje s podatki). Takšna izobraževanja so namenjena izvajalkam\_cem raziskav, ki se srečujejo s takšnimi dilemami, članicam\_om komisij in drugemu osebju, ki je v organizaciji zadolženo za raziskovalno integriteto.

### Praktični predlogi:

- Takšna izobraževanja se izvajajo tudi v obliki delavnic, predavanj, integriteti posvečenih konferenc in javnih razprav. Izvajajo jih lahko tudi vabljene zunanje strokovnjake. Enkratno organizirana izobraževanja so lahko posneta, na podlagi česar lahko organizacija na svojih spletnih straneh oblikuje repozitorij gradiv, ki so vedno dostopna njihovim zaposlenim kot dodatek k osnovnemu izobraževanju.
- Izobraževanja bodo naletela na boljši odziv, če bodo prilagojena dejanskim potrebam in izzivom, s katerimi se srečujejo izvajalke\_ci raziskav v organizaciji. V ta namen lahko organizacija periodično izvaja interne ankete o dilemah raziskovalne integritete.
- Oseba oz. telo, ki oblikuje program izobraževanj, spremlja in analizira udeležbo in odziv.

## IV. Postopki prijave, obravnave in sankcioniranja kršitev

Organizacije bi morale integriteto razumeti kot integralen del raziskovalne odličnosti. Pri tem je pomembno zavedanje, da ugled ustanove in zaupanje javnosti v znanost utrjuje le temeljita in transparentna obravnava morebitnih primerov brez nasprotja interesov, in ne njihovo zanikanje.

- Organizacija določi **postopke prijave, obravnave in sankcioniranja kršitev** načel raziskovalne integritete.

### Standard:

Postopki prijave, obravnave in sankcioniranja kršitev načel raziskovalne integritete morajo biti jasno določeni, transparentni in javno objavljeni. Organizacija z njimi seznanja vse zaposlene.

### Praktičen predlog:

Opisi postopkov so lahko samostojen dokument ali del etičnih kodeksov organizacije oz. pravilnikov komisij, ki delujejo na tem področju.

### Primeri dobre prakse:

Na naslednjih platformah je mogoče najti primere dobrih praks za obravnave in sankcioniranja kršitev raziskovalne integritete:

- priročnik združenja ENRIO za obravnavo kršitev na področju raziskovanja – [\*Recommendations for the Investigation of Research Misconduct\*](#).
- postopek britanskega urada za raziskovalno integriteto UKRIO (UK Research Integrity Office) – [\*Procedure for the Investigation of Misconduct in Research\*](#).
- smernice nemške organizacije DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) – [\*Guidelines for Safeguarding Good Research Practice\*](#).

- Organizacija določij možne načine **prijave sumov kršitve** raziskovalne integritete. Pri tem določi, *kdo* lahko prijavi sum kršitve, *kako* lahko to stori ter *komu* lahko prijavo poda. Prijave naj bodo poslane **v pisni obliki**. Če so podane ustno zaupni osebi, naj ta pripravi zapis, s katerim se strinja oseba, ki prijavlja. Pisne prijave so lahko podane osebno, po pošti ali po elektronski pošti. Za prijave je lahko vzpostavljen tudi spletni portal.

### Opozarjamo:

Osebe, ki lahko prijavijo kršitve, naj ne bodo omejene na zaposlene v organizaciji, ki bo prijavo obravnavala. Raziskovalna integriteta namreč zadeva znanstveno skupnost kot celoto, ne le posameznih raziskovalnih organizacij. Sporne prakse v raziskovalni organizaciji lahko opazijo tudi osebe iz drugih domačih in tujih ustanov.

### Standardi:

Prijave naj vsebujejo čim bolj izčrpen opis spornih ravnanj, ime osebe, na katero se prijava nanaša, in dokazila, s katerimi razpolaga prijavitelj. Prijave običajno vsebujejo tudi ime osebe, ki prijavo podaja.

### Mednarodne smernice:

Priporočila združenja ENRIO o zaščiti prijaviteljev v raziskovanju navajajo možnost **anonimnih prijav**, saj se prijavitelji\_ce zaradi razmerij moči v organizaciji morda upravičeno bojijo povračilnih ukrepov in s tem povezanih škodljivih osebnih in poklicnih posledic. Pri tem navajajo pozitivne izkušnje organizacij, ki to možnost omogočajo. Osebe oz. komisije, ki takšno prijavo pregledajo, lahko presodijo, ali je prijavo mogoče obravnavati brez razkritja identitete osebe, ki jo podaja.

- Organizacija vzpostavi sistem za **zaščito oseb, ki prijavijo kršitve** načel raziskovalne integritete ali opozarjajo na sistemske nepravilnosti v organizaciji. Dolžna je zagotoviti, da prijavitelji\_ce ne bodo deležne povračilnih ukrepov na podlagi prijav, podanih v dobri veri, in sicer tako ob prijavi in med postopkom obravnave kot tudi po zaključku postopka.

## Zakonodaja:

V zvezi s kršitvami raziskovalne integritete se upoštevajo in smiselno uporabljajo tudi ukrepi, vzpostavljeni na podlagi [Zakona o zaščiti prijaviteljev](#).

## Primeri dobre prakse:

V združenju ENRIO so razvili priročnik o zaščiti prijaviteljev na področju raziskovanja – [Handbook on Whistleblower Protection in Research](#). Ta vključuje tako pregled evropske in nacionalne normative, kot praktične predloge za raziskovalne organizacije glede ukrepov z dolgoročnim in kratkoročnim učinkom.

- Opredeliti je treba celoten **postopek obravnave** sumov kršitev. Pri tem je pomembno, *kdo* obravnava prijavo, *kako* jo obravnava, kakšna je *časovnica* in kaj so lahko predvideni *zaključki* obravnave. Pri tem upošteva:
  - prijave obravnava stalna ali posebej imenovana komisija po vnaprej določenem postopku;
  - organizacija vzpostavi varovalke za preprečevanje nasprotja interesov (k večji neodvisnosti postopka lahko prispeva tudi vključenost oseb, ki niso zaposlene v organizaciji);
  - za obrnavo posameznih primerov lahko komisije pridobijo tudi zunanja strokovna mnenja;
  - organizacija zagotavlja zaupnost postopkov;
  - organizacija zagotavlja ustrezno zaščito prijaviteljic\_ev, članic\_ov komisije in morebitnih prič pred možnimi povračilnimi ukrepi – nihče od njih ne sme biti prikrajšan pri svojih poklicnih ali drugih možnostih;
  - za osebe, obtožene kršitve načel raziskovalne etike in integritete, velja domneva, da so nedolžne, dokler ni dokazano nasprotno;
  - postopek vključuje pregled popolnosti prijave in pozive k dopolnitvam, pridobivanje odziva obtožene osebe ter pridobivanje pričanj, dodatnih dokazil in informacij;
  - komisija obrnavo zaključi s pisnim mnenjem o skladnosti v prijavi opisanega ravnanja z načeli raziskovalne integritete, v katerem povzame potek obravnave in ugotovljena dejstva ter ga naslovi na vodstvo raziskovalne organizacije (rektor\_ico, direktor\_ico ipd.);



- v primeru ugotovljene kršitve komisija poda priporočilo o sankcijah za kršiteljico\_a in potrebnem ukrepanju (npr. umik članka), kar vključuje tudi opredelitev deležnikov, ki imajo utemeljen interes, da so seznanjeni s konkretno kršitvijo (npr. soavtorice\_ji, uredništva revij, ki so objavile sporne članke, financerji raziskav, znanstvena združenja, v katerih je aktiven kršitelj\_ica ipd.).

### Standard:

Vključevanje zunanjih oseb, ki niso zaposlene v organizaciji, v postopek obravnave lahko prispeva k neodvisnosti postopka.

- Organizacija zagotavlja, da postopek obravnave **pripelje do konkluzivnih ugotovitev** v najkrajšem času, kot ga dopušča temeljita obravnava.
- Organizacija določi možne **sankcije** in postopek njihovega izrekanja.

### Standardi:

- Pri naboru sankcij organizacije upoštevajo zakonodajo in statut organizacije. Nabor sankcij vključuje tiste, predvidene za *težje* kršitve (npr. odvzem naziva, razrešitev iz vodstvene funkcije, prepoved raziskovalnega dela, mentoriranja ipd.) in tiste, predvidene za *lažje* kršitve (npr. opomini, napotitev na izobraževanje ipd.).
- Pri določanju sankcij se upoštevajo okoliščine (npr. priznanje in obžalovanje neprimerne ravnanja, enkratno ali ponavljajoče se dejanje ipd.).
- Organizacija določi strategijo **objavljanja mnenj** komisije oz. razreševanja posameznih primerov ter komunikacije z deležniki in mediji. Razmisliti je treba o tem, kdo so možni deležniki, ki bi morali biti seznanjeni s kršitvami raziskovalne integritete, ter pripraviti protokole obveščanja za vsako vrsto deležnikov (npr. soavtorice\_ji, uredništva revij, ki so objavile sporne članke, financerji raziskav, znanstvena združenja, v katerih je aktiven kršitelj\_ica ipd.).

### Standardi:

- Postopki obravnave so zaupni, toda v interesu znanstvene skupnosti je, da je seznanjena z ugotovljenimi hujšimi kršitvami raziskovalne integritete. Prav tako se komisija lahko sooči z medijsko odmevnostjo primera.
  - Priporočena je objava poročila komisije o obravnavanih primerih na letni ravni. Obravnavani primeri naj bodo predstavljeni v povzeti in anonimizirani obliki.
- 
- Na podlagi analize ugotovljenih kršitev in nepravilnosti lahko komisija podajo tudi **predloge za institucionalne spremembe v organizaciji**.

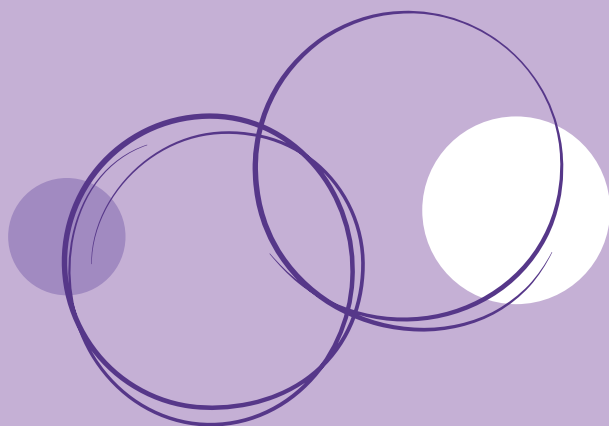
### Standard:

Posamezni primeri kršitev naj bodo za organizacijo tudi priložnost za **refleksijo o sistemskih dejavnikih**, ki omogočajo kršitve oz. spodbujajo izvajalke\_ce raziskav k zatekanju k slabim praksam.

## Viri:

- ALLEA, *Evropski kodeks ravnanja za raziskovalno integriteto*, Berlin, 2018. [https://www.allea.org/wp-content/uploads/2018/11/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2018-Slovenian\\_dig.pdf](https://www.allea.org/wp-content/uploads/2018/11/ALLEA-European-Code-of-Conduct-for-Research-Integrity-2018-Slovenian_dig.pdf)
- ALLEA, *The European Code of Conduct for Research Integrity – Revised Edition*, Berlin, 2023. <https://allea.org/code-of-conduct/>
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft, *Guidelines for Safeguarding Good Research Practice*, Bonn, 2019. [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/kodex\\_gwp\\_en.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp_en.pdf)
- ENRIO – European Network of Research Integrity Offices, *ENRIO Handbook on Whistleblower Protection in Research*, 2023. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8192478>
- ENRIO – European Network of Research Integrity Offices, *Recommendations for the Investigation of Research Misconduct*, 2019. [http://www.enrio.eu/wp-content/uploads/2019/03/INV-Handbook\\_ENRIO\\_web\\_final.pdf](http://www.enrio.eu/wp-content/uploads/2019/03/INV-Handbook_ENRIO_web_final.pdf)
- Parry, James and Nicola Sainsbury, *UKRIO Procedure for the Investigation of Misconduct in Research*, 2013. <https://doi.org/10.37672/UKRIO.2023.01.misconduct>
- Singapurska izjava o raziskovalni integriteti*, slov. prev. Komisija za ženske v znanosti pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport RS, 2014. <https://www.wcrif.org/downloads/former-conferences/2nd-wcri-in-singapore-2010/translations-statements/15-singapore-statement-slovenian-rev>
- SOPs4RI, *Guideline for Promoting Research Integrity in Research Performing Organisations*. <https://sops4ri.eu/wp-content/uploads/Guideline-for-Promoting-RI-in-RPOs-FINAL-2.pdf>
- SOPs4RI, *How to create and implement a Research Integrity Promotion Plan (RIPP)*. [https://sops4ri.eu/wp-content/uploads/Implementation-Guideline\\_FINAL.pdf](https://sops4ri.eu/wp-content/uploads/Implementation-Guideline_FINAL.pdf)
- Uredba (EU) 2021/695 Evropskega parlamenta in sveta z dne 28. aprila 2021 o vzpostavitvi okvirnega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa, *Uradni list Evropske unije*, L 170/1 (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0695&qid=1690019471676>

# Raziskovalna etika





Raziskovalno etiko opredeljuje odgovoren in **spoštljiv odnos do ljudi, živali in objektov** (biološki vzorci, osebni podatki, naravna in kulturna dediščina itn.), na katerih se izvaja raziskava, **ter posledic raziskav za družbo in okolje**. Med temeljna načela etike raziskav spadajo:

- varovanje dobrobiti in dostojanstva udeleženk\_cev raziskav, katerih pravice imajo prednost pred pridobivanjem novih znanstvenih spoznanj,
- prostovoljno sodelovanje udeleženk\_cev (ali njihovih skrbnic\_kov) na podlagi obveščenosti o ciljih in postopkih raziskave,
- minimizacija tveganj in škode za udeleženke\_ce, raziskovalke\_ce in živali, uporabljene v poizkusih,
- preprečevanje škodljivih učinkov raziskav na družbo (npr. stigmatizacija ranljivih skupin) in okolje (npr. onesnaženje, uničenje dediščine ipd.),
- pravična porazdelitev tveganj in koristi raziskav ipd.

Raziskovalke\_ci so dolžni premisliti o neposrednih in posrednih učinkih svojih raziskav, sprejeti ukrepe za preprečevanje ali zmanjševanje morebitne škode ter tveganja upravičiti s koristmi raziskav. Raziskovalne organizacije lahko v namen zagotavljanja etičnosti raziskav vpeljejo izobraževanja in podporne mehanizme, ki raziskovalce seznanjajo z načeli in dobrimi praksami raziskovalne etike.

V namen zagotavljanja skladnosti raziskav z etičnimi načeli in standardi se je sprva v medicinskih in nato tudi v drugih vedah uveljavila praksa etične presoje raziskav, katere cilj je vnaprejšnji pregled ciljev in metod predvidene raziskave, ki raziskovalkam\_cem pomaga uskladiti načrtovano raziskavo z etičnimi načeli. Z etično presojo preverjamo, ali načrtovana raziskava v svoji zasnovi sledi etičnim načelom in uveljavljenim dobrim praksam ter ali vključuje ustrezne ukrepe za preprečevanje ali minimizacijo tveganj in škode. Kompetentno in konsistentno etično presojo je treba zagotoviti na vseh področjih raziskav, kjer obstajajo etične dileme in tveganje.

**Institucionalna ureditev** etične presoje raziskav v Sloveniji se razlikuje glede na posamezno vedo. Na področjih medicine in poskusov na živalih je zakonsko utemeljena in centralizirana v nacionalnih komisijah, in sicer pri [Komisiji RS za medicinsko etiko](#) in [Etični komisiji za poskuse na živalih](#) (gl. predvsem [Zakon o zdravstveni dejavnosti](#) in [Zakon o zaščiti živali](#)). Nacionalne komisije dopolnjujejo komisije za etično presojo raziskav v raziskovalnih organizacijah. Ker so prakse na področjih medicine in poskusov na živalih utečene in utemeljene v zakonodaji, se ta priročnik osredotoča predvsem na etično presojo raziskav na drugih področjih. Izven področij medicine in poskusov na živalih etična presoja ni zakonsko zahtevana ali centralizirana na ravni nacionalnih komisij, zato imajo pri zagotavljanju etičnosti raziskav toliko večjo odgovornost

posamezne raziskovalne organizacije in njihove komisije za etično presojo raziskav. Neupoštevanje etičnih standardov lahko predstavlja kršitev raziskovalne integritete, kot smo jo obravnavali v prejšnjem poglavju.

Etično presojo čedalje pogosteje **zahtevajo financerji raziskav**. Pri tem prednjači Evropska komisija, ki vsak projekt, izbran za financiranje, pred začetkom izvedbe pregleda (t.i. *ethics screening*) s pomočjo zunanjih neodvisnih etičnih ekspertov. Pri projektnih prijavih je potrebna etična samoevalvacija, za katero je Evropska komisija pripravila koristen priročnik [How to complete your ethics self-assessment](#). V programu Obzorje Evropa etična evalvacija namenja več poudarka zmožnosti samih raziskovalnih organizacij in nacionalnih sistemom, znotraj katerih te delujejo, da primerno obravnavajo in razrešujejo etične dileme svojih raziskav. Raziskovalne skupine, ki pokažejo, da bodo pridobile etično odobritev lokalne etične komisije ter so prepričljive v svoji etični samoevalvaciji, ki je sestavni del prijavnih obrazcev, imajo manj možnosti, da bo Evropska komisija financiranje njihovega projekta poslala v podrobnejšo presojo (t. i. *ethics assessment*) ter ga pogojevala z dodatnimi etičnimi zahtevami in najemanjem zunanjih etičnih svetovalcev. Odobritev etične komisije kot pogoj za objavo člankov zahteva tudi čedalje več znanstvenih revij.

Številne raziskovalne organizacije pri nas že imajo **komisije za etično presojo raziskav**, a ne vse. V številnih primerih raziskovalke\_citistih raziskovalnih organizacij, ki takšnih komisij nimajo, iščejo etično presojo svojih raziskav pri etičnih komisijah drugih raziskovalnih organizacij, ki pa pogosto odklanjajo obravnavo zunanjih vlog. Pri ustanavljanju lastnih komisij za etično presojo raziskav se organizacije pogosto srečujejo s pomanjkanjem notranjih kompetenc na tem področju.

## 2.1 KAKO UGOTOVITI ZAČETNO STANJE V RAZISKOVALNI ORGANIZACIJI

Raziskovalne organizacije v Sloveniji imajo različno razvite mehanizme za etiko raziskav. Nekatere imajo že nekaj časa vzpostavljene komisije za etično presojo raziskav z razdelanimi pravilniki in obrazci, medtem ko se druge soočajo s čedalje večjimi zahtevami po etični presoji, a tovrstnih mehanizmov nimajo vzpostavljenih.

- Organizacije, ki mehanizmov za etiko raziskav še nimajo vzpostavljenih, **ustanovijo delovno skupino**, ki preveri:
  - etična vprašanja, s katerimi se srečujejo raziskovalke\_ci, in raven ozaveščenosti o njih,
  - potrebe po svetovanju in podpori v zvezi z etičnimi vidiki raziskav,
  - potrebe po etični presoji, s katerimi se srečujejo raziskovalke\_ci,
  - notranje kompetence v zvezi z etično presojou raziskav.

### Praktičen predlog:

V ta namen lahko delovna skupina izvede ankete in organizira dogodke, na katerih med zaposlenimi poteka razprava o etičnih vidikih raziskav, ki jih izvajajo.

- Organizacije, ki imajo mehanizme za etiko raziskav že vzpostavljene, s pomočjo svoje komisije za etično presojo raziskav **periodično preverjajo raven ozaveščenosti o etičnih vidik raziskav ter morebitne dodatne potrebe po svetovanju in podpori** na tem področju.
- Delovna skupina oz. komisija za etično presojo raziskav na podlagi analize stanja in mednarodnih smernic **predlaga ukrepe** za vzpostavitev ali nadgradnjo institucionalnih mehanizmov raziskovalne integritete (za podrobnejši seznam priporočenih ukrepov gl. razdelek 2.3).



- Na podlagi predlaganih ukrepov organizacija naredi **načrt implementacije**. Pri tem naj zagotovi:
  - podporo odločevalskih teles in sredstva za institucionalne spremembe,
  - kompetence za izvedbo ukrepov: pri tem se nasloni na notranje vire, ki jih nadgrajuje s posveti z zunanjimi strokovnjaki\_njami, nacionalnimi komisijami, mednarodnimi organizacijami ipd.,
  - podporo pri zaposlenih z informiranjem in vključevanjem slednjih v procese.

## 2.2 MEDNARODNE DEKLARACIJE, KONVENCIJE IN SMERNICE

Temeljni standardi etike raziskav so bili vzpostavljeni na področju medicine. Etična presoja raziskav v medicini temelji predvsem na dveh mednarodnih dokumentih, in sicer na Helsinški deklaraciji ter na Oviedski konvenciji in dodatnih protokolih k tej konvenciji.

### Mednarodna regulativa:

- Helsinška deklaracija, ki jo je leta 1964 (trenutno je v veljavi zadnja dopolnitev iz leta 2013) sprejela Svetovna zdravstvena organizacija velja za temeljni dokument etike medicinskih raziskav, ki vključujejo delo z ljudmi. Deklaracija določa, da imajo pravice in interesi posameznikov, ki sodelujejo v raziskavi, prednost pred pridobivanjem novih znanj. Raziskovalke\_ci so od sodelujočih v raziskavi dolžni pridobiti obveščeno soglasje ter varovati njihovo življenje, zdravje, dostojanstvo in integriteto ter pravico do zasebnosti in zaupnosti osebnih podatkov. Deklaracija zapoveduje, da morajo biti postopki raziskave pred začetkom izvajanja poslani v odobritev etični komisiji. Posebna pozornost je namenjena ranljivim skupinam in posameznicam\_kom.
- Belmontsko poročilo je leta 1979 izdala Nacionalna komisija za zaščito človeških subjektov biomedicinskih in vedenjskih raziskav v ZDA. Poročilo izpostavlja tri poglobljena načela pri raziskovalnem delu z ljudmi: spoštovanje, dobronamernost in pravičnost.
- Konvencijo o varstvu človekovih pravic in dostojanstva človeškega bitja v zvezi z uporabo biologije in medicine (Oviedska konvencija) je leta 1997 pripravil Svet Evrope in ji kasneje dodal še dodatne protokole. Dokument definira mednarodni pravni okvir, ki ga države podpisnice prenesejo v svojo zakonodajo.

Osnovne postavke raziskovalne etike, določene v teh dokumentih, so se mednarodno uveljavile kot standard na vseh področjih raziskav. Vendar nemedicinske raziskave, ki vključujejo človeške udeleženke\_ce zaradi drugačne metodologije, tveganj in odnosa med udeleženkami\_ci raziskav in raziskovalkami\_ci zahtevajo nekoliko drugačen pristop. Smernice v različnih disciplinah in v zvezi z različnimi etičnimi dilemami pripravljajo mnoga nacionalna in mednarodna akademska združenja in komisije.

## Mednarodni standardi:

Smernice etike raziskav v družboslovju, psihologiji in humanistiki vsebujejo naslednji dokumenti:

- [\*Ethics in Social Science and Humanities\*](#). Smernice je pripravila pripravila posebna ekspertna skupina pri Evropski komisiji. Služijo tako prijaviteljem projektom kot ekspertom, ki opravljajo etično presojo.
- [\*An EU Code of Ethics for Socio-Economic Research\*](#). Izčrpne smernice z mnogimi praktičnimi primeri so bile pripravljene v okviru evropskega projekta RESPECT.
- The Norwegian National Committee for Research Ethics in the Social Sciences and the Humanities (NESH), [\*Guidelines for Research Ethics in the Social Sciences and the Humanities\*](#). Smernice je pripravila Norveška nacionalna komisija za raziskovalno etiko v družboslovju in humanistiki, edina tovrstna nacionalna komisija v Evropi.
- [\*Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct\*](#). Etična načela Ameriškega psihološkega združenja (APA), ki je bilo med prvimi organizacijami, katere etični kodeks je vključeval tudi postavke za delo z udeleženkami\_ici raziskav. Prva verzija tega sicer redno revidiranega kodeksa sega v leto 1947.
- [\*Model Code of Ethics\*](#). Evropska zveza združenj psihologov je pripravila osnutek etičnega kodeksa za psihološke raziskave.
- [\*Research Ethics Guidance\*](#). Britansko združenje Social Research Association je pripravilo podrobne etične smernice za družboslovne raziskave.

Z zakonodajo je na ravni Evropske unije regulirano tudi področje poskusov na živalih.

## Evropska regulativa:

Nacionalne zakonodaje v EU sledijo [Direktivi 2010/63/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. septembra 2010 o zaščiti živali, ki se uporabljajo v znanstvene namene.](#)

Na področjih naravoslovja in tehnologije v zadnjem času največ govora o etiki raziskav, povezanih z umetno inteligenco. **Umetna inteligenca** je primer hitro razvijajoče se tehnologije, katere razvoju morata slediti tudi dopolnjevanje in revizija etičnih smernic.

### Primeri dobre prakse:

Smernice v zvezi z umetno inteligenco vsebujeta denimo naslednja mednarodna dokumenta:

- [Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence](#) so priporočila na globalni ravni, ki jih je pripravil UNESCO.
- [Etične smernice za zaupanja vredno umetno inteligenco](#), pripravljene na evropski ravni in uradno prevedene tudi v slovenščino, je izdelala posebna ekspertna skupina pri Evropski komisiji.

Priporočila in standardi za raziskovalne organizacije na področju raziskovalne etike so pogosto v domeni nacionalnih teles za raziskovalno etiko in integriteto.

### Primeri dobre prakse:

Koristna priporočila za vzpostavitev sistema etične presoje v raziskovalnih organizacijah sta pripravila nacionalna urada za raziskovalno integriteto Združenega kraljestva (UKRIO) in Finske (TENK):

- UK Research Integrity Office (UKRIO) in Association of Research Managers and Administrators (ARMA), *Research Ethics Support and Review in Research Organisations*; [celotna](#) in [strnjena verzija](#).
- Finnish National Board on Research Integrity (TENK), [The ethical principles of research with human participants and ethical review in the human sciences in Finland](#).

## 2.3 PRIPOROČILA

### I. Notranji akti

Kodeksi in smernice omogočajo prepoznavanje etičnih vprašanj in dilem, ki jih prinaša raziskovalno delo, ter lažjo orientacijo v raziskovalni praksi. Zagotavljajo temeljne dokumente, na katere se naslanja etična presoja raziskav, ter osnovo za ozaveščanje in izobraževanje raziskovalk\_cev.

- Splošni **kodeksi raziskovalne integritete v organizacijah vsebujejo osnovne postavke o raziskovalni etiki**, predvsem v zvezi s spoštovanjem dobrobiti udeleženk\_cev raziskav ter zaščito njihovih osebnih ali drugih podatkov, ključnih za vrsto raziskovalne dejavnosti, ki poteka v organizaciji.

#### Standardi:

Citiramo [Evropski kodeks ravnanja za raziskovalno integriteto zveze ALLEA](#), ki vsebuje naslednje postavke:

- Raziskovalci ravnajo z udeleženci in tematikami raziskav (človeškimi, živalskimi, kulturnimi, biološkimi, okoljskimi ali fizičnimi) ter povezanimi podatki spoštljivo in skrbno ter v skladu z zakonskimi določbami in etičnimi načeli.
- Raziskovalci ustrezno upoštevajo zdravje, varnost in dobrobit skupnosti, sodelavcev in drugih ljudi, povezanih z njihovo raziskavo.
- Raziskovalci prepoznajo in pretehtajo morebitno škodo in tveganja, povezana z njihovimi raziskavami in njihovo uporabo, ter ublažijo morebitne negativne vplive.
- Raziskovalci obveščajo udeležence raziskav o tem, kako bodo njihovi podatki uporabljeni, ponovno uporabljeni, dostopni, shranjeni in izbrisani, v skladu z uredbo GDPR.

### Primer dobre prakse:

[Etični kodeks Univerze v Ljubljani](#) vsebuje naslednji člen:

»Raziskovalci na Univerzi v Ljubljani pri svojem delu poleg veljavnih predpisov upoštevajo tudi vsa mednarodno uveljavljena etična pravila in standarde, ki veljajo za posamezno področje raziskovanja. To še posebej velja za biomedicinske raziskave, v katere so vključeni ljudje in materiali človeškega izvora, pa tudi za druge raziskave, v katere so vključeni ljudje in katerih rezultati lahko vplivajo na položaj in ugled posameznika.«

- Organizacije razvijajo podrobnejše **smernice v zvezi z etičnimi vprašanji** (oz. svoje raziskovalce seznanjajo z nacionalnimi ali mednarodnimi smernicami, razvitimi drugje), s katerimi se raziskovalke\_ci pogosto srečujejo pri svojem delu.

### Standard:

Kodeksi in smernice naj bodo živi dokumenti, ki so periodično pregledovani in po potrebi dopolnjevani, da so vedno v koraku s spremembami raziskovalne pokrajine.

### Primeri dobre prakse:

- [Smernice etičnega ravnanja pri raziskovalnem delu z ljudmi Univerze v Ljubljani](#)
- Spletne strani o etiki pri raziskovalnem delu z ljudmi [Univerze v Delftu](#).

- Organizacija izvajalce raziskav seznanja s **smernicami glede porajajočih se etičnih vprašanj**. Tu gre predvsem za smernice v zvezi z razvojem novih tehnologij (npr. umetna inteligenca) in spremembami v regulacijskih in institucionalnih okvirih raziskovanja (npr. odprta znanost, ravnanje s podatki).

### Praktičen predlog:

Osebe in komisije, ki na organizaciji skrbijo za raziskovalno etiko, se v ta namen lahko vključujejo v mednarodna združenja, ki spremljajo razvoj na tem področju, npr. v mrežo ERION ([Ethics and Research Integrity Officer Network](#)) pri zvezi EARMA ([European Association of Research Managers and Administrators](#)).

## II. Institucionalizacija in podpora

Skrb za etično izvajanje raziskav naj bo integrirana v institucionalno zgradbo organizacije. To vključuje vzpostavitev komisije za etično presojo raziskav, kontinuirano skrb za izobraževanje v zvezi z etičnimi vidiki raziskav ter zagotavljanje virov za izvajanje teh procesov. Namen vzpostavljenih mehanizmov je zagotavljanje skladnosti raziskav z etičnimi načeli ter pomoč raziskovalkam\_cem pri soočanju z etičnimi dilemami pri njihovem raziskovalnem delu.

- Organizacije ustanovijo **komisijo za etično presojo raziskav**, t.j. posvetovalna telesa, ki izdajajo mnenja o skladnosti načrtovanih raziskav z etičnimi načeli.

### Standardi:

- Organizacije jasno opredelijo pristojnosti komisije za etično presojo raziskav. Pri tem upoštevajo razmejitev pristojnosti z nacionalnimi etičnimi komisijami.
- Delo članov komisij je lahko časovno zahtevno in zahteva dodatno izobraževanje. Članstvo v komisijah običajno ni dodatno plačano, vendar mora organizacija delo v komisijah ustrezno ovrednotiti in upoštevati pri razporeditvi delovnih obveznosti.

- **Članstvo komisije** za etično presojo raziskav vključuje:
  - izkušene raziskovalke\_ce, ki redno opravljajo raziskave, ki odpirajo etična vprašanja (raziskovalno delo z ljudmi, živalmi ipd.),
  - osebe s strokovnim znanjem, ki omogoča podajanje mnenja o morebitnih posledicah raziskovalnega dela za udeležence v raziskavi (npr. medicina, psihologija, socialno delo ipd.),
  - osebe s strokovnim poznavanjem pravnih vidikov etike raziskav in zaščite osebnih podatkov,
  - osebe s strokovnim znanjem na področju etike in raziskovalne etike.

Komisija lahko za zagotavljanje neodvisnosti presoj vključuje tudi laične predstavnike splošne javnosti, za kar pa so potrebna dodatna sredstva.



### Standard:

Komisija se lahko v zvezi s presojo posameznih raziskav posvetuje z zunanjimi strokovnjaki\_njami. Ti so lahko tudi stalni člani komisije, posebej v primeru, ko raziskovalna organizacija sama nima kadrov, ki bi omogočili strokovno delovanje komisije.

### Opozarjamo:

Nekatere organizacije se srečujejo s **pomanjkanjem kompetenc** na področjih, potrebnih za ustanovitev komisije za etično presojo na ustanovi. Na problem pomanjkljive ureditve etične presoje na nekaterih področjih opozarjajo tudi nacionalni strateški dokumenti na področju raziskav ([Raziskovalna in inovacijska strategija Slovenije 2011–2020](#) in aktualna [Znanstvenoraziskovalna in inovacijska strategija Slovenije 2030](#)). Tudi v [Priporočilih za ureditev sistemske obravnave etike, integritete in enakih možnosti v raziskovanju](#), ki smo jih pripravili vzporedno s pričujočim *Priročnikom*, pozivamo k reševanju tega problema na nacionalni ravni. Organizacije lahko ta problem rešujejo na različne načine.

### Praktični predlogi:

V primeru, da organizacija nima zadostnih kompetenc na področju etične presoje raziskav:

- lahko angažira zunanje strokovnjakinje\_e z relevantnih področij,
- se lahko povezuje z drugimi organizacijami v namen organiziranja skupnih izobraževanj, delavnic in posvetov, izmenjave strokovnjakov ali morebitne ustanovitve skupne komisije za etično presojo raziskav,
- se lahko seznanijo z delom bolj izkušenih komisij na drugih organizacijah,
- lahko zaposli strokovno osebje, ki bo koordiniralo aktivnosti na tem področju,
- lahko organizira izobraževanje iz raziskovalne etike za zaposlene ali napoti zaposlene na izobraževana zunanjih izvajalk\_cev.

- Organizacija nudi **etično svetovanje in podporo** v fazah priprave in izvedbe raziskav.

### Standardi:

- *Kdo?* Svetovanje in podporo v zvezi z etičnimi vprašanji v organizacijah zagotavljajo komisije za etično presojo raziskav. Organizacije lahko v ta namen zaposlijo tudi strokovno osebje, ki bo zagotavljalo administrativno podporo komisiji in nudilo osnovne napotke raziskovalcem.
  - *Kaj?* Komisije in strokovno osebje raziskovalkam\_cem pomagajo predvideti etične vidike načrtovanih raziskav. Pomoč nudijo pri pripravi vlog za etično presojo raziskav na notranji ali zunanji (npr. nacionalni) komisiji ter pri izpolnjevanju etičnih razdelkov projektnih prijav za financiranje raziskav. Svetujejo tudi glede etičnih dilem, ki se pojavijo med samo izvedbo raziskav.
- Organizacije sistematično skrbijo za **program izobraževanja in ozaveščanja** v ustanovi (gl. razdelek IV. v nadeljevanju). Organizacija zagotavlja **sredstva za izvedbo** takšnega programa.

### Praktični predlogi:

Program izobraževanja in ozaveščanja pripravlja komisija za etično presojo raziskav in specializirano strokovno osebje.

### III. Postopek etične presoje raziskav

Raziskovalna organizacija zagotavlja etično presojo za raziskave, ki se izvajajo v organizaciji in niso zavezane k zunanji presoji na nacionalni ravni.

- Raziskovalna organizacija **določi obveznosti raziskovalk\_cev** v zvezi z etično presojjo raziskav. Določijo vrste raziskav, pri katerih je potrebna etična presoja, ter določijo, ali in v katerih primerih je presoja obvezna.
- Komisija za etično presojo opredeli **elemente in kriterije** presoje. Med te spadajo predvsem:
  - varovanje dobrot in dostojanstva udeleženk\_cev raziskav, varnost izvajalk\_cev raziskav, varovanje okolja, dediščine ipd.,
  - utemeljenost raziskovalnih vprašanj, metodologije in usposobljenosti izvajalcev v povezavi z etičnimi vidiki raziskave,
  - ustreznost pridobivanja udeleženk\_cev, njihova obveščenost glede na zmožnost razumevanja, njihovo svobodno sodelovanje in ustrezno pridobljeno soglasje,
  - ustreznost ukrepov za varovanje osebnih podatkov,
  - skrb za zastopanost različnih družbenih skupin in ustrezni ukrepi za dobrobit vključenih ranljivih skupin.
  - Komisija za etično presojo raziskav **opredeli postopek presoje**, ga javno objavi in z njim aktivno seznanja svoje zaposlene. Pri tem je pomembno upoštevati naslednje korake:
    - Komisija opredeli, za kakšne vrste raziskav je pristojna.
    - Če komisija med postopkom ugotovi, da je etična presoja v pristojnosti druge komisije (nacionalne komisije ali druge komisije, ki deluje v organizaciji), o tem obvesti osebo, ki je vlogo podala. Komisija lahko pridobi tudi mnenje zunanjih strokovnjakinj\_ov, če med člani\_cami ni strokovne osebe za določene vidike raziskave, ki jo sprejme v presojo.
    - Komisija opredeli sestavo in postopek oddaje vloge za etično presojo raziskav. Določi tudi, kdo in pod kakšnimi pogoji lahko zaprosi za etično presojo raziskave.

- V prvi fazi presoje komisija pregleda, ali vložena dokumentacija vsebuje vse potrebne elemente. Osebe, ki so oddale nepopolne vloge, komisija pozove k dopolnitvi. To nalogo lahko opravi strokovno osebje.
- Postopki presoje popolnih vlog se razlikujejo glede na stopnjo etičnih tveganj raziskave. V drugi fazi postopka se presodi o stopnji tveganja. To nalogo lahko opravi tudi ustrezno usposobljeno strokovno osebje.
- Raziskave z manjšim tveganjem pregledata en ali dva člana\_ici komisije, ki sta po svojem strokovnem znanju za to najprimernejši glede na vrsto in področje raziskave. Član\_ica poda mnenje, ki ga pregleda in potrdi komisija. V primeru, da je med pregledom ugotovljeno, da je stopnja tveganja večja, je sprožen postopek za raziskave z večjim tveganjem.
- Raziskave z večjim tveganjem in raziskave, ki vsebujejo kompleksnejše etične vidike (npr. raziskave, ki vključujejo prevaro, ranljive osebe ali skupine ipd.), pregledajo vsi člani\_ce komisije. Vlogo najprej pregleda vsak član\_ica samostojno, nato je vloga obravnavana na seji komisije.
- Če komisija sprejme pozitivno mnenje, vlagateljici\_ju izda potrdilo o skladnosti predlagane raziskave z etičnimi načeli. Za pozitivno mnenje je običajno potreben soglasno sprejet sklep komisije. Pozitivnemu mnenju lahko komisija doda pojasnila in dodatna navodila oseb, ki raziskavo izvaja.
- Če komisija oceni, da vloga ni ustrezna, pozove vlagateljice\_e, da spremenijo sporne elemente načrtovane raziskave in podajo novo vlogo, ki je nato obravnavana še enkrat. Pri tem jih pozove, naj posebej označijo in pojasnijo spremembe vloge. Poziv k dopolnitvam in spremembam je podrobno pojasnjen. Takšni pozivi so del izobraževalnega poslanstva komisije, ki raziskovalke\_ce s tem ozavešča o etičnih vidikih načrtovane raziskave in jim svetuje glede ustreznih rešitev.
- Komisija lahko izvajalkam\_cem raziskave naloži poročanje o etičnih vidikih raziskave med ali po opravljeni raziskavi.
- Če izvajalke\_ci raziskave po odobritvi etične komisije spremenijo potek raziskave na način, ki vpliva na etične vidike raziskave, morajo pridobiti mnenje komisije o spremembah, saj v nasprotnem primeru odobritev ne velja več.
- Komisija zagotavlja ažurno presojanje o prijavah. Priporočen je okvirni rok 30 dni od prejema popolne vloge, ki pa ga je mogoče prilagoditi glede na posebne okoliščine.
- Postopek vsebuje varovalke za preprečevanje nasprotja interesov.

## Primer dobre prakse:

[Pravila za obravnavo vlog Komisije Univerze v Ljubljani za etiko v raziskavah, ki vključujejo delo z ljudmi](#)

- Raziskovalke\_ci imajo na voljo **obrazce in navodila** za pripravo vloge za etično presojo raziskav. To jim olajša prijavo in jih spodbuja k refleksiji o etičnih vidikih njihovih raziskav. Vloge za etično presojo običajno vsebujejo naslednje elemente:
  - naslov, vrsto, predvideno financiranje in druge osnovne podatke o raziskavi,
  - podatke o vodji raziskave in ostalih sodelujočih izvajalkah\_cih, ter utemeljitev njihove usposobljenosti za izvedbo raziskave ter morebitna potrebna dovoljenja za uporabo instrumentov, materialov ipd.,
  - povzetek teoretičnih izhodišč in ciljev raziskave,
  - podrobnejši opis načrtovanih raziskovalnih metod, postopkov in instrumentov,
  - opis kriterijev za izbiro (vključno z utemeljitvijo zastopanosti različnih spolnih, družbenih ipd. skupin) in postopka pridobivanja udeleženk\_cev,
  - zagotovila o prostovoljnem sodelovanju udeleženk\_cev in morebitnih nadomestilih za udeležbo,
  - postopek obveščanja udeleženk\_cev in pridobivanja soglasja, vključno s predlaganimi informacijskimi obrazci za obveščeno soglasje (oz. podrobna utemeljitev predlaganih drugačnih vrst pridobivanja soglasja ali morebitne potrebe po prevari ter opis s tem povezanih postopkov za t. i. *debriefing*)
  - opis postopkov za varovanje osebnih podatkov, ohranjanje zaupnosti, anonimizacijo (oz. utemeljitev predlagane neizvedene anonimizacije) ipd.,
  - opis postopkov za varovanje dobrobiti sodelujočih iz ranljivih skupin, preprečevanje njihove stigmatizacije in širjenja predsodkov o družbenih skupinah, koristi sodelovanja za udeleženke\_ce ipd.,
  - oceno tveganj in koristi raziskav za sodelujoče udeleženke\_ce in družbene skupine,

- oceno okoljskih, zdravstvenih in varnostnih tveganj raziskave in opis protokolov za preprečevanje tovrstnih posledic raziskav,
- oceno tveganj za neodvisnost raziskave glede na interese financerja (npr. pri sodelovanju z industrijo).

### Standardi:

Komisija za etično presojo raziskav pripravi naslednje dokumente:

- **navodila za pripravo vloge**, ki podrobneje pojasnjujejo elemente vloge, zahtevane standarde in dobre prakse,
- obrazec za oddajo vlog,
- vzorec obrazca za obveščeno soglasje.

### Primeri dobre prakse:

- Spletna stran Komisije za etiko [Filozofske fakultete](#) Univerze v Ljubljani.
- Spletne strani o raziskovalni etiki na [Univerzi v Oxfordu](#).

## IV. Izobraževanje in ozaveščanje

Organizacije zaposlene ozaveščajo o etičnih vidikih raziskav in jih seznanjajo z etičnimi smernicami ter postopki etične presoje. Ozaveščanje je pomembno na vseh stopnjah raziskovalne kariere.

- Organizacije zagotovijo **osnovno izobraževanje** v zvezi z raziskovalno etiko. To naj vključuje predstavitev temeljnih načel in dobrih praks s področja raziskovalne etike, s posebnim poudarkom na tistih dimenzijah, ki so najpomembnejše za specifična področja, s katerimi se ukvarja posamezna organizacija. Predstavljeni naj bodo tudi kodeksi, smernice, podporni mehanizmi in postopki etične presoje, ki so vzpostavljeni v organizaciji oz. se raziskovalke\_ci z njimi srečujejo zunaj nje.

### Standard:

Organizacija lahko takšno izobraževanje določi kot obvezno za vse, ki izvajajo raziskave, pri katerih se pojavljajo etična vprašanja. V vsakem primeru pa poskuša v čim večji meri pritegniti ne le doktorske študentke\_te in novo zaposlene, temveč tudi stalno zaposlene z višjimi raziskovalnimi nazivi in tiste na vodstvenih položajih.

### Praktični predlogi:

- Ozaveščanje lahko poteka tudi v obliki delavnic, predavanj ter raziskovalni etiki posvečenih konferenc in javnih razprav. Izvajajo jih lahko tudi vabljene zunanji strokovnjaki\_nje. Organizacija lahko zaposlene s temi vsebinami seznanja tudi v okviru senatov, zborov zaposlenih, kolegijev ipd.
- Izobraževanja bodo naletela na boljši odziv, če bodo prilagojena dejanskim etičnim dilemam, s katerimi se srečujejo raziskovalke\_ci na posamezni organizaciji. V ta namen lahko organizacije periodično izvajajo interne ankete.

- Visokošolske raziskovalne organizacije izobraževanje o etičnih vidikih raziskav **integrirajo v študijske programe** oz. kurikulumne posameznih predmetov, predvsem na višjih stopnjah študija.

### Praktičen predlog:

V ta namen lahko (posebej na podiplomskem študiju) obstaja poseben predmet. Vsebine, povezane z raziskovalno integriteto, so lahko tudi del tistih predmetov, pri katerih se študentke\_i srečajo in seznanijo z različnimi vidiki in postopki znanstveno-raziskovalnega dela. Prav tako so lahko del metodoloških predmetov oz. izobraževanj za krepitev raziskovalnih kompetenc. Tovrstne vsebine pa je mogoče vključiti tudi v predmete na nižjih stopnjah študija.

### Primer dobre prakse:

Pri vajah v okviru predmeta Kognitivna psihologija na Oddelku za psihologijo FF UL, kjer se študentke\_i spoznavajo z eksperimentalnim delom, spoznajo tudi, kaj je obveščeno soglasje in kako ga pridobiti. Del naloge študentk\_ov je pripraviti ustrezno obveščeno soglasje za udeležence. O etiki v raziskovanju se izobražujejo tudi na magistrskem seminarju v okviru predmeta Uvod v raziskovanje.

- Organizacija poskrbi za spletni **repozitorij** informacij in izobraževalnih gradiv v zvezi z etično presojo raziskav, ki pa naj ne nadomešča organizacije osnovnega izobraževanja.
- Organizacija skrbi za **izobraževanje članic\_ov komisij** za etično presojo raziskav in strokovnega osebja, ki v ustanovi skrbi za to področje.



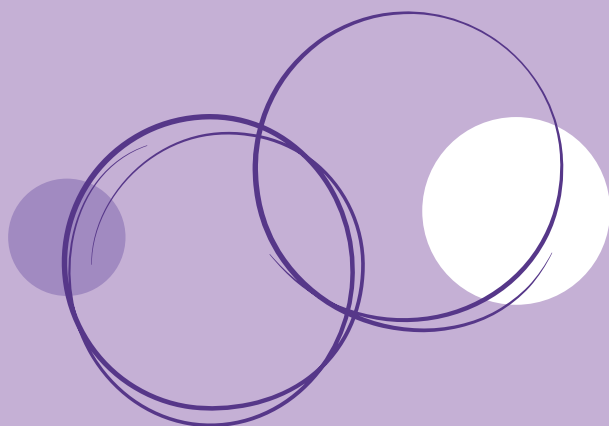
## Viri:

- ALLEA, *The European Code of Conduct for Research Integrity – Revised Edition*, Berlin, 2023. <https://allea.org/code-of-conduct/>
- American Psychological Association (APA), *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*, 2016. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Benčin, Rok in Jovana Mihajlović Trbovc, *Priporočila za ureditev sistemske obravnave etike, integritete in enakih možnosti v raziskovanju*, 2023. <https://ikss.zrc-sazu.si/sl/programi-in-projekti/etika-integriteta-enakost-spolov-v-raziskovalnem-prostoru-slovenije-med>
- Dench, Sally, Ron Iphofen and Ursula Huws, *An EU Code of Ethics for Socio-Economic Research*, The Institute for Employment Studies, Brighton 2014. <https://www.employment-studies.co.uk/resource/eu-code-ethics-socio-economic-research>
- European Commission, *Ethics in Social Science and Humanities*, 2021. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/ethics-in-social-science-and-humanities\\_he\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/ethics-in-social-science-and-humanities_he_en.pdf)
- European Commission, *Eu Grants: How to complete your ethics self-assessment*, 2021. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/common/guidance/how-to-complete-your-ethics-self-assessment\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/common/guidance/how-to-complete-your-ethics-self-assessment_en.pdf)
- European Federation of Psychologists' Associations, *Model Code of Ethics*, 2015. <https://www.efpa.eu/sites/default/files/2023-03/model-code-of-ethics.pdf>
- Evropska komisija (Neodvisna strokovna skupina na visoki ravni za umetno inteligenco), *Etične smernice za zaupanja vredno umetno inteligenco*. [https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc\\_id=60438](https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60438)
- Finnish National Board on Research Integrity (TENK), *The ethical principles of research with human participants and ethical review in the human sciences in Finland*. <https://tenk.fi/en/ethical-review/ethical-review-human-sciences>
- National Committee for Research Ethics in the Social Sciences and the Humanities (NESH), *Guidelines for Research Ethics in the Social Sciences and the Humanities*, 2022. <https://www.forskningsetikk.no/en/about-us/our-committees-and-commission/nesh/guidelines-nesh/guidelines-for-research-ethics-in-the-social-sciences-humanities-law-and-theology/>

- Social Research Association, *Research Ethics Guidance*, 2021. <https://the-sra.org.uk/common/Uploaded%20files/Resources/SRA%20Research%20Ethics%20guidance%202021.pdf>
- Svet Evrope. Človekove pravice v zvezi z biomedicino. Oviedska konvencija in dodatni protokoli. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/KME/Oviedska-konvencija-in-protokoli-MZ.pdf>
- The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, *The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research*, 1978. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- UK Research Integrity Office in Association of Research Managers and Administrators, *Research Ethics Support and Review in Research Organisations*, 2020. <https://ukrio.org/wp-content/uploads/Research-Ethics-Support-and-Review-in-Research-Organisations-UKRIO-ARMA-2020.pdf>
- UNESCO, *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*, 2021. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137>
- Univerza v Ljubljani, *Pravila za obravnavo vlog Komisije Univerze v Ljubljani za etiko v raziskavah, ki vključujejo delo z ljudmi*. [https://www.uni-lj.si/mma/pravila\\_za\\_obravnavo\\_vlog\\_kerl\\_ul\\_20122022/2022122115051612/?m=1671631516](https://www.uni-lj.si/mma/pravila_za_obravnavo_vlog_kerl_ul_20122022/2022122115051612/?m=1671631516)
- Univerza v Ljubljani, *Smernice etičnega ravnanja pri raziskovalnem delu z ljudmi*. [https://www.uni-lj.si/mma/eticne\\_smernice/2017062711241585/?m=1498555454](https://www.uni-lj.si/mma/eticne_smernice/2017062711241585/?m=1498555454)
- World Medical Association, *WMA Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects*, 2013. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>



# Enakost spolov v raziskovalnih in visokošolskih ustanovah





Enakost spolov na področju znanosti je del širšega koncepta **enakih možnosti**, ki ga razumemo kot naravnost k pravičnosti v odnosih in ravnanju do vseh oseb vključenih v proces raziskovanja in v podporne dejavnosti. Uporaba načela enakih možnosti v praksi zahteva odpravljanje vseh oblik diskriminacije ne glede na spol ali katero koli drugo osebno okoliščino. Koncept enakih možnosti tako zajema različne vrste neenakosti v družbi, obenem pa opisuje več kot samo enakopravnost med osebami – gre za idejo, da bi morali biti vsi ljudje pravično obravnavani in da bi morali imeti vsi enake možnosti udejstvovanja.

### Zakonodaja:

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (1. člen) določa 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, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na različnih področjih družbenega življenja, kar vključuje tudi znanstvenoraziskovalne in izobraževalne dejavnosti.

Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (57. člen) nalaga, da raziskovalne organizacije razvijajo takšen sistem notranjega delovanja, ki bo ustvaril pregleden, odprt, vključujoč in enakopraven ter mednarodno priznan sistem zaposlovanja in kariernega razvoja, ki omogoča enake možnosti ne glede na narodnost, spol, raso ali starost.

Enakost spolov na področju znanosti je posebej pomembna zaradi zgodovine izključevanja žensk (in drugih manjšin) iz procesov izobraževanja in ustvarjanja znanja ter zaradi še vedno prisotne manjše zastopanosti žensk na najvišjih znanstvenih položajih in na mestih odločanja, pogosto počasnejšega napredovanja ter težavnejšega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Enakost spolov v delovnem okolju raziskovalnih ustanov ter na sistemski ravni ne pomeni le odprave diskriminacije glede na spol ter spolno usmerjenost, identiteto in izraz, ampak zahteva tudi **proaktivno delovanje** za odpravo strukturnih neenakosti ter spolnih stereotipov in predsodkov. Javne raziskovalne organizacije so k temu zavezane z določili slovenske zakonodaje.

## Zakonodaja:

Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (75. člen) zapoveduje: »Za zagotavljanje enakih možnosti spolov **javne raziskovalne organizacije** sprejmejo in izvajajo program ukrepov ter najmanj enkrat letno obravnavajo njegove učinke in o njih poročajo v okviru rednih letnih poročil.«

Slovenska zakonodaja odraža razvoj na področju doseganja enakosti spolov na evropski ravni: k spodbujanju enakosti spolov na področju raziskav in inovacij se je zavezala tudi Strategija za enakost spolov Evropske komisije za obdobje 2020–2025 (str. 16–17), enakost spolov pa je tudi ena izmed razvojnih prioritet Evropskega raziskovalnega prostora (ERA). Za doseganje tega cilja je Evropska komisija uvedla pogoj, da morajo imeti javne institucije ob prijavi projekta na razpis novega okvirnega programa Obzorje Evropa (2021–2027) pripravljen načrt za enakost spolov. Zato v pričujočem *Priročniku* k področju enakosti spolov pristopamo v obliki priporočil za pripravo tovrstnega načrta.

**Načrt za enakost spolov (NES)** je strateški dokument zavezujoče narave, ki vsebuje akcijski načrt za obravnavo problemov, povezanih z (ne)enakostjo spolov znotraj organizacije, ter predviden program ukrepov za reševanje zaznanih problemov. Pričujoči *Priročnik* okvirno sledi smernicam dokumenta Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, ki ga je pripravil Generalni direktorat za raziskave in inovacije Evropske komisije. Opiramo se tudi na priporočila, ki jih je izdelal Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) in so predstavljena na spletni platformi Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool. Vendar pa je bilo naše vodilno načelo pri oblikovanju priporočenih ukrepov premislek, kaj je dejansko ustrezno in izvedljivo v slovenskem znanstvenem okolju, kaj so značilni izzivi in s katerimi spolnimi neenakostmi se srečujemo ter kakšni ukrepi bi bili v skladu z slovensko zakonodajo in organizacijo visokošolskih in raziskovalnih ustanov.

Poleg sprejetja in izvajanja NES se lahko organizacija odloči, da se bo k načelom enakih možnosti in vključevanja oziroma podpore svojih zaposlenih zavezala tudi s pridobitvijo certificiranih priznanj, ki zahtevajo uvajanje določenih ukrepov in doseganje relevantnih standardov, kot so:

- Certifikat Human Resources Strategy for Researchers (**HRS4R**), za katerega je potrebno približevanje politike glede človeških virov načelom iz [Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev](#).
- Certifikat **Družini prijazno podjetje**, je svetovalni ter revizorski postopek, ki delodajalcem pomaga uvajati ukrepe za boljše upravljanje s človeškimi viri s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.
- **Listina raznolikosti**, katere namen je spodbuditi organizacije k implementaciji in razvoju politik raznolikosti, vključenosti, nediskriminacije in enakih možnosti na delovnem mestu.
- Gender Equality Management Assessment (**GEMA**), je certifikat družbene odgovornosti za področje enakosti spolov. Za prenos posameznih ukrepov v delovanje organizacij skrbi Inštitut za proučevanje enakosti spolov, Maribor.

## Viri:

Certifikat Družini prijazno podjetje, <https://www.certifikatdpp.si/>

EURAXESS, Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

Gender Equality Management Assessment, <https://gema-certificate.com/sl/domov/>

Listina raznolikosti Slovenija, <https://www.raznolikost.eu/>

Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_sl](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sl)



### 3.1 Kako ugotoviti začetno stanje v raziskovalnih organizacijah

Načrt za enakost spolov mora nasloviti dejanske probleme v konkretni raziskovalni ali visokošolski ustanovi. Zato je treba najprej ugotoviti, kakšno je začetno stanje, v čem se kažejo spolne neenakosti, na katerih področjih se pojavljajo težave in kakšni so izzivi, s katerimi se srečujejo zaposlene\_i.

- Načrt za enakost spolov pripravlja (in posodablja oz. nadgrajuje) **delovna skupina**, v katero so vključeni zaposleni, ki imajo različna komplementarna znanja, izkušnje in strokovnosti. Priporočeno je, da so v delovni skupini naslednje osebe:
  - osebe, ki se spoznajo na strukturo organizacije, načine delovanja vodstva in odločevalskih teles, oz. poznajo njen institucionalni ustroj;
  - osebe, ki so strokovne na področju enakosti spolov oz. na različnih tematskih področjih, ki jih naslavlja NES;
  - osebe, ki zastopajo interese in izkušnje zaposlenih iz različnih organizacijskih enot (oddelkov, inštitutov itn.), ter različnih segmentov akademske hierarhije in znanstvenih disciplin;
  - osebe, ki poznajo notranje pravne akte organizacije.

#### Standard:

Zaželeno je, da je delovna skupina spolno raznolika, ter da so v vanjo vključene različne skupine žensk zaposlenih v organizaciji.

- Na začetku vsaka organizacija izpelje **pregled obstoječega stanja**. To pomeni analizo že obstoječih notranjih strateških dokumentov, pravilnikov, ki naslavlajo ali so relevantni za področje enakosti spolov. Pregledati je treba tudi obstoječe relevantne ukrepe ter (formalne in neformalne) prakse, ki obstajajo v organizaciji. Pri tem je treba imeti v mislih, da imajo lahko obstoječe prakse in ukrepi, ki morebiti nimajo namen doseganja enakosti spolov, posredni vpliv na to področje. Zato je smotrno pregledati

vse vsebine tematskih področij, ki naj bi jih imel NES in po njih sistematizirati pregled obstoječih praks in ukrepov.

### Standard:

Načrti za enakost spolov morajo temeljiti na zbiranju, analizi in ovrednotenju podatkov, ki so smiselno razdeljeni po spolu. Zaželeno je tudi zbrati in analizirati mnenja zaposlenih ter njihova prepričanja o vprašanih relevantnih za enakost spolov. To so vodilne informacije za zaznavo obstoječih nesorazmerij, problemov in izzivov, ki so značilni za konkretno organizacijo.

- Drugi začetni korak je, da organizacija **zbere javno dostopne podatke o zaposlenih** ter jih sistematično analizira po spolu, akademskih nazivih ter vrsti delovnega mesta oz. zaposlitve in drugih smiselnih sklopih. Osredotočiti se je treba tudi na podatke, ki so specifični za ocenjevanje uspešnosti v akademskem okolju, med katere uvrščamo vodenje projektov in raziskovalnih skupin, nosilstva predmetov, število (odmevnih) publikacij in člankov, napredovanje v višje akademske nazive, vodenje oddelkov oz. organizacijskih enot, članstvo v odločevalskih telesih. Pomemben podatek je tudi osip kadrov. V primeru visokošolskih zavodov je treba zbrati tudi podatke o **študentski populaciji** na vseh ravneh izobraževanja.
- Zbrane podatke je treba analizirati z namenom zaznati tista področja, kjer so izrazite **neenakosti po spolu**. Pri tem ni pomembna le zastopanost po spolu, ampak tudi povezava med spolom in kazalci znanstvene in delovne uspešnosti (akademski naziv, vrsta delovnega mesta, vodstvena funkcija itn.). Ključno je, zaznati specifične izzive za konkretno organizacijo.
- Organizacija zbere **mnenja zaposlenih in študentk\_ov** o njihovem zadovoljstvu na delovnem mestu in v študijskem procesu in problemih s katerimi se srečujejo, potem pa izpelje analizo, ki primerja odgovore glede na spol, akademski naziv, delovno mesto in druge relevantne parametre. Zbirajo se lahko kvantitativni in kvalitativni podatki, s pomočjo anket, intervjujev in fokusnih skupin. Pri tem je treba poskrbeti za ustrezno anonimizacijo podatkov, informirano soglasje in hranjenje podatkov v skladu z [GDPR](#) in drugimi nacionalnimi in evropskimi regulativami za varovanje osebnih podatkov.

### Primer dobre prakse:

*Gender Equality Audit & Monitoring – GEAM anketa*, ki je prevedena v slovenščino in prilagojena slovenskemu akademskemu okolju je namenjena zbiranju mnenj zaposlenih v raziskovalnih organizacijah in visokošolskih ustanovah. Anketa se lahko uporabi v procesu priprave NES ali za monitoring stanja v času izvajanja NES, oz. po njegovem koncu in v procesu priprave NES za novo obdobje. Anketa je bila razvita v okviru evropskega projekta [ACT \(Skupnosti prakse za pospeševanje enakosti spolov in institucionalnih sprememb v evropski znanstvenoraziskovalni sferi, 2018–2021\)](#) na ZRC SAZU. GEAM anketa je **prosto dostopna** in **modularna**, kar pomeni, da lahko vsaka organizacija pripravi prilagojeno različico ankete, ki bo ustrezna njenim specifikam. Skrbnik\_ca ankete tako za svojo organizacijo lahko določi, katera vprašanja (ali sklop vprašanj) želi oziroma ne želi vključiti v anketo, lahko pa tudi doda nova vprašanja. Postopek je natančneje pojasnjen v kratkem predstavitvenem videu na povezavi <https://geam.act-on-gender.eu/>, poskusna informativna različica v slovenščini je dostopna na povezavi <https://geam.act-on-gender.eu/content/access-act-limesurvey-platform>.

Sklopi vprašanj v slovenskem vprašalniku GEAM ankete:

- **Delovni pogoji** (opis trenutnega delovnega mesta; zaposlitev in napredovanja; usposabljanje; zadovoljstvo z delom; usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; starševski dopust; vpliv pandemije Covid).
- **Organizacijska kultura in okolje** (dojemanje enakosti spolov znotraj organizacije; stereotipi in pristranskosti na podlagi spola; možnosti napredovanja).
- **Problematično obnašanje na delovnem mestu** (trpinčenje in nadlegovanje; mikroagresije).

### Opozarjamo:

Vsaka organizacija oziroma inštitut ima lastne interne značilnosti, strukturo dela, profil zaposlenih idr., na katere vplivajo različni dejavniki. Zato odsvetujemo, da se pri pripravi načrtov za enakost spolov neposredno prevzema besedila obstoječih načrtov od drugih (domačih ali tujih) organizacij, tudi če so ti ocenjeni kot uspešni ali primeri dobre prakse. Vsak NES mora izhajati iz konkretnih potreb določene organizacije, naslavlja mora zaznane prpbleme in izzive ter biti funkcionalno vmeščen v organizacijsko strukturo konkretne ustanove. Izhajati mora iz natančne raziskave in analize obstoječega stanja, kar je prvi korak vsake organizacije. Zato je nepremišljeno neposredno kopiranje besedila, ki neustrezno naslavlja potrebe, probleme in strukturo organizacije.

## Viri:

ACT projekt, *Gender Equality Audit & Monitoring – GEAM tool*. <https://geam.act-on-gender.eu/>

European Commission Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (Luxembourg: Publications Office, 2021). <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

General Data Protection Regulation (2016). <https://gdpr.eu/what-is-gdpr/>

## 3.2 Kaj so zahtevani formalni standardi EU

Načrt za enakost spolov (NES) kot vstopni pogoj za javne institucije ob prijavi na razpise novega okvirnega programa Obzorje Evropa (2021–2027) mora imeti vsaka prijaviteljica, ki je javna institucija, izjeme so mala in srednja podjetja ter nevladne organizacije.

NES mora zadostiti minimalnim formalnim zahtevam:

- **Publikacija** v obliki formalnega dokumenta, ki je objavljen na spletni strani institucije in ga je podpisalo vodstvo organizacije.
- Namensko **angažiranje zaposlenih** za pripravo načrta in vključevanje strokovnega osebja v njegovo izvajanje.
- **Zbiranje in spremljanje podatkov** o zaposlenih (in študentski populaciji) razdeljenih po spolu ter letno poročanje o doseganju zastavljenih ciljev glede na definirane kratkoročne in dolgoročne kazalce uspešnosti izvajanja NES.
- **Izobraževanje** o enakosti spolov ter **ozaveščanje** o spolnih stereotipih in predsodkih za zaposlene in vodstvo.

Gradivo okvirnega programa Obzorje Evropa kot tudi smernice [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) priporočajo, da so v NES pokriti naslednji tematski stebri:

- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih
- enakost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju
- upoštevanje vidika spola v vsebini raziskav in poučevanja
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

### 3.3 Načrt za enakost spolov: Priporočila

Uveljavljen angleški naziv za dokument – *Gender Equality Plan* – je v praksi prevajan različno: Načrt za enakost (ali: enakosti) spolov, Akcijski načrt doseganja (ali: za uveljavljanje) enakosti spolov (ali: enakih možnosti spolov) ipd.

Načrt za enakost spolov je praviloma zastavljen kot »dinamičen dokument«, kar pomeni, da je tudi po nastanku odprt za dopolnitve in prilagoditve, ki sledijo v procesu njegovega uresničevanja. Zato je smotno vsak NES označiti z datumom sprejetja in zaporedno številko verzije, ki nastane po spremembah. Načrt praviloma velja za obdobje 4–5 let, temu pa nato sledi načrt za novo časovno obdobje, v katerem se nekateri ukrepi po potrebi nadaljujejo, drugi pa nadgrajujejo oz. spreminjajo.

Načrt za enakost spolov je običajno sestavljen iz uvodnega dela, v katerem je predstavljena analiza stanja v organizaciji, ter **akcijskega načrta oz. plana**, ki vsebuje seznam ukrepov, organiziranih po tematskih stebrih. Smotno je za vsak ukrep določiti odgovorno osebo oziroma delovno enoto znotraj organizacije, ki je zadolžena za izvajanje določene aktivnosti, ter časovni okvir, v katerem naj bi se aktivnost izvajala. V izvajanje načrta je praviloma vključeno več oseb iz različnih služb znotraj organizacije.

#### Standard:

Pomembno je, da je akcijski načrt sestavljen iz ustrezno spisanih ukrepov, ki so jasno definirani in utemeljeni na empiričnih podatkih. Jasno mora biti, kako je treba izvajati posamezne dejavnosti, določene v ukrepu, ter kaj se s tem želi doseči na krajši in dolgi rok.

Zaželeno je, da je vsak ukrep opremljen s kvantitativnimi ali kvalitativnimi kazalci njegovega uresničevanja (**indikatorji**), ki so merljivi. Indikator je tako lahko numeričen (npr. število udeleženk\_cev, delež žensk v odločevalskem telesu), ali pa opisen (npr. proces prenove pravilnikov se je začel/končal).

→ glej več v: **3.4 Evalvacija Načrta za enakost spolov**

Na koncu je pomembno **zaposlene seznaniti** z NES na čim več načinov: na javno dostopni spletni strani, na zborih delavk\_cev, po e-pošti vsem zaposlenim ipd.

## I. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura angl. *work-life balance and organisational culture*

Ta tematski sklop cilja na spodbujanje enakosti spolov s trajnostno preobrazbo **organizacijske kulture**, kar se nanaša na splošna (pisana in nepisana) pravila delovanja in komuniciranja znotraj organizacije. Za enakost spolov pomemben, in zato izpostavljen del organizacijske kulture je vprašanje uravnoteženega **usklajevanja med poklicnim in zasebnim življenjem**. V akademskem okolju je to večplasten in izjemno kompleksen problem, ker zahteva nenehno iskanje ravnovesja med dvema sferama življenja, ki sta zelo prepleteni in ju je pogosto težko ločiti.

Poudariti velja, da je usklajevanje med poklicnim in zasebnim življenjem **pomembno tako za ženske kot za moške** in vključuje zagotavljanje ustrezne podpore vsem zaposlenim (tako mlajšim kot starejšim) pri njihovem kariernem napredovanju ob usklajevanju osebnih potreb in odgovornosti zunaj delovnega mesta, vključno z skrbjo za družinske člane. Čeprav so tovrstni ukrepi praviloma osredotočeni na zaposlene, ki imajo mlajše otroke, ne gre pozabiti tudi na vse druge zaposlene in njihove potrebe, ki izhajajo iz sfere zasebnega življenja.

### UKREPI:

- **Organizacija vodi letno statistiko** o rabi obstoječih mehanizmov, ki jih slovenska zakonodaja ponuja za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (koriščenje porodniškega, starševskega in očetovskega dopusta, koriščenje bolniške odsotnosti za nego družinskih članov). Pomembno je tudi vodenje statistike o zaposlenih, ki imajo pogodbe za določen/nedoločen, polni/polovični delovni čas ter o uporabi storitev namenjenih dobrobiti zaposlenih, ki jih organizacija morebiti ponuja (npr. poletno varstvo za otroke, rekreacija za zaposlene, športni dnevi in druge storitve). Namen tovrstne statistike je zaznati razlike glede na spol, kar je iztočnica za premislek kako lahko organizacija spodbudi bolj enakomerno rabo mehanizmov, ki so na voljo.

## Zakonodaja:

- **Materinski dopust** je namenjen pripravi na porod, negi in varstvu otroka takoj po porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. Materinski dopust se praviloma prične 28 dni pred predvidenim datumom poroda in traja 105 dni, od česar jih je 15 obveznih. Po materinskem dopustu nastopi starševski dopust. Mati lahko na očeta prenese tako 100 dni starševskega dopusta, 60 dni pa je neprenosljivih in jih lahko izkoristi samo ona. Oče lahko prenese na mater 100 dni starševskega dopusta, 60 dni pa je neprenosljivih in jih lahko izrabi samo on.
- **Očetovski dopust** je namenjen očetom, da bi sodelovali pri negi in varstvu otroka. Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 15 plačanih koledarskih dni, ki jih lahko izrabi do tretjega meseca starosti otroka. Do očetovskega dopusta so upravičene tudi druge osebe, ki dejansko negujejo in varujejo otroka po njegovem rojstvu.
- **Starševski dopust** je namenjen obema staršema in traja 160 koledarskih dni za vsakega od staršev. Koristi ga lahko eden od staršev otroka, oba starša, pod določenimi pogoji pa tudi druga oseba, vendar 60 dni je neprenosljivih za vsakega od staršev in jih lahko prenese in izrabi do osmega leta starosti otroka.
- Mati, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do **odmora za dojenje med delovnim časom**, ki traja najmanj eno uro dnevno. Za čas odmora je mati upravičena do nadomestila, in sicer v višini sorazmernega dela osnove, kot se izračuna za materinski dopust.
- Pravico do **dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva** ima eden od staršev oziroma druga oseba (rejnica\_k, skrbnica\_k), ki neguje in varuje enega otroka do tretjega leta starosti oz. najmanj dva otroka, do osmega leta starosti najmlajšega otroka. Upravičeni osebi delodajalec zagotavlja plačo po dejanski delovni obveznosti, država pa zagotavlja polno plačilo prispevkov za socialno varnost (kot za materinsko nadomestilo, vendar ne manj od sorazmernega dela minimalne plače).



- Omogočanje **transparentnosti podatkov** in rezultatov statističnih analiz o zaposlenih, tako da se predstavijo vodstvu in zaposlenim (na zborih delavcev, v novičnikih in drugih oblikah obveščanja). Posledično ima ukrep dvojno vlogo:
  - (1) zagotovi podatke na podlagi katerih se pripravijo drugi (interventni) ukrepi;
  - (2) vpliva na organizacijsko kulturo, na način da se vsi seznanijo o morebitnih razlikah po spolu, s tem pa vodstvo organizacije pokaže zavezo k podpiranju zmanjšanja neenakosti.
- Redno seznanjanje zaposlenih o zakonskih možnosti usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti in storitvah, ki jih ustanova ponuja na tem področju prek zloženek, novičnikov, javnih predavanj ali cirkularne e-pošte.
- Organizacija omogoči fleksibilnost pri usklajevanju dela z zasebnim življenjem skozi **prilagodljiv delovni čas** in delovno okolje. Tako se omogoči **delo od doma oz. na daljavo**, kadar le-to dejansko razbremeni zaposlene pri usklajevanju skrbstvenih odgovornosti in dela, ter tam kjer v skladu z načinom dela to ne ovira delovnega procesa (npr. ko delovne naloge ne potrbujejo laboratorija, dela v skupinah ipd.), oziroma tam kjer delo na daljavo izboljša kvaliteto delovnih pogojev (npr. ko je potreben mir za pisanje znanstvenih publikacij).

### Opozarjamo:

Delo od doma ima svoje pasti, tako organizacijske, kot zaradi brisanja meje med zasebnim in službenim časom. »Fleksibilizacija dela ter možnost dela povsod in v vsakem času, ki jo omogočajo nove tehnologije, pripelje do **brisanja jasne razlike med delovnim in prostim časom**« (Petrović 2017). Zato je smotno premišljeno izvesti ukrepe fleksibilizacije dela ter spremljati njihov učinek. Priporočeno je organizirati za zaposlene praktične delavnice, ki so namanjene tehnikam razporeditve in razmejevanja delovnega in prostega časa, oz. metodam zaznavanja disfunkcionalnih delovnih vzorcev.

- Organizacija mora **spoštovati zasebni čas** in ločevati čas namenjen službenim obveznostim ter čas namenjen zasebnim nalogam in razbremenitvi. V ta namen lahko uvede vrsto notranjih pravil ali navodil za ravnanje.

### Praktični predlogi:

Organizacija uvede notranja pravila s katerimi so seznanjeni vsi zaposleni, in katerim so posebej zavezane osebe na vodilnih položajih. Na primer:

- **Delovni sestanki** potekajo med 9h in 14h, kadar je to izvedljivo.
- **Službeno pošto (email) se pošilja zgolj v delovnih dnevih do 16h**, tako da se od zaposlenih ne bi pričakovalo odgovarjanje oz. delo čez noč in vikende. Pomembni univerzitetni in fakultetni dokumenti naj se praviloma ne bi pošiljali v času kolektivnih dopustov in letnega odmora.
- Organizacija omogoči prilagodljivo načrtovanje letnega dopusta in zagotovi **pravico do digitalnega odklopa**.

### Zakonodaja:

Novela [Zakona o delovnih razmerjih](#) z novembrom 2023 uvaja:

- **Pravico do odklopa**, ki daje zaposlenim možnost, da delodajalec ne posega v njihov prosti čas v času dnevnega ali tedenskega počitka, izrabe letnega dopusta ali druge upravičene odsotnosti z dela (člen 142. a).
- Možnost uveljavljanja dela s krajšim delovnim časom in pravica do petih delovnih dni plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu za žrtve nasilja v družini v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini (člen 168. a).
- **Redno izvajanje anonimnih anket** med zaposlenimi o **stanju** na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, **zadovoljstvu na delovnem mestu, potrebah** v zvezi s starševskimi obveznostmi in kariernimi možnostmi. Hkrati je priporočeno da vodstvo izvaja redne razgovore z zaposlenimi, ki omogočajo kvalitetnejše komuniciranje ter prepoznavanje ovir zaposlenih pri njihovem študijskem in kariernem razvoju, potrebah, željah, sugestijah ipd.
- Organizacija podpira zaposlene pri njihovih **skrbstvenih obveznostih**, s tem, da olajšuje varstvo otrok in oskrbo drugih vzdrževanih oseb (npr. invalidnih oseb, starejših sorodnikov) prek različnih možnosti.

### Primer dobre prakse:

- Za **individualizirano obravnavo potreb zaposlenih** staršev in skrbnikov tajništvo organizacije oblikuje različne kriterije za prilagoditev različnih delovnih obveznosti.
- Vnaprej urejene in **predvidene možnosti nadomeščanja** in/ali izvajanja prilagojenega pedagoškega procesa.

(Univerza v Ljubljani)

### Primer dobre prakse:

- Pedagoška fakulteta znotraj univerze je zadolžena za organizacijo **večjezičnega vrtca** za otroke zaposlenih in študentov, ki bo izvajal občasna počitniška in popoldanska varstva.
- Pridobitev certifikata [Družini prijazno podjetje](#).

(Univerza na Primorskem)

### Praktični predlogi:

- **Delavnice** za (mlajše šoloobvezne) otroke med delovnim časom v času šolskih počitnic.
- Vzpostavitev **sobe za igranje**, ko zaposlen\_a nima varstva, mora pa nujno priti v službo.
- Preučiti možnosti za **ustanovitev univerzitetnega vrtca**, ki bi nudil varstvo otrok tudi v popoldanskih urah, ko se izvaja pedagoški proces.
- Organizirati **varstvo otrok** za dogodke (konference, projektni sestanki), ki potekajo v popoldanskem času ali med vikendom.
- Družinska in invalidska študentska stanovanja v študentskih domovih.
- **Obdarovanje otrok** ob novoletnih praznikih.

### Opozarjamo:

- Soba za dojenje, ki je pogost ukrep v NES tujih univerzah v okviru slovenskega zakonodajnega sistema ima nizko prioriteto.
- Pri organizaciji občasnih ali stalnih varstvenih dejavnosti je treba poskrbeti za izpolnjevanje standardov in zahtev slovenske zakonodaje.
- **Vodje** oddelkov oz. organizacijskih enot poskrbijo za enakomerno razdeljevanje zamudnih in/ali splošno nezaželenih delovnih obremenitev, kot so administrativne zadolžitve, tehnično-logistične (npr. organizacija dogodkov).

### Opozarjamo:

V dosedanjih študijah je bila zaznana **prekomerna obremenjenost žensk s spolno zaznamovanimi oblikam pisarniškega dela**, kot so načrtovanje sestankov in zabav, naročanje hrane, pisanje poročil in zapiskov na sestankih – to je le nekaj nevhvaležnih opravil, ki se ženskam v službi pogosteje nalagajo. Te odgovornosti, ki jih pogosto imenujemo »pisarniško gospodinjstvo«, prispevajo k nemotenemu delovanju na delovnem mestu, vendar ostajajo neopažene, ko gre za napredovanja ali povišanja plač.

### Praktični predlogi:

Izobraževanje vodij (oddelkov/enot) s področja usklajevanja profesionalnega in zasebnega življenja, ter s področja **dobrega upravljanja** (npr. tehnike motiviranja zaposlenih ter podajanja konstruktivne kritike) kar v organizaciji omogoča dobro komunikacijsko in organizacijsko kulturo.

- Redna sistemaska **skrb za zdravje zaposlenih** v vseh segmentih telesnega in duševnega zdravja, kar je tudi sestavni element zdrave in spodbudne organizacijske kulture. Organizacija skozi različne ukrepe lahko dviguje zavedanje o **zdravem življenjskem slogu** in spodbuja **športne aktivnosti** svojih zaposlenih. Poleg tega lahko uzpostavi sistem svetovanja in **psihosocialne podpore** pri obvladovanju stresa, ki je značilen za akademski slog življenja in za njega značilne težave pri razmejevanju in usklajevanju službenega in zasebnega življenja. Po uvedbi teh ukrepov je pomembno

tudi spremljanje dejanske uporabe ponujenih storitev skozi letne ankete da bi preverili ali ustrezno naslavljajo potrebe različnih zaposlenih.

### Praktični predlogi:

- Izobraževanja o zdravem življenjskem slogu.
- Zagotavljanje sadja na delovnem mestu.
- Plačevanje skupinske in individualne vadbe za zaposlene (joge, pilatesa, tenisa, plavanja, prijavnine na teke in maratone itn.).
- Nudjenje počitniških nastanitev.
- Analiza dolgotrajnih bolniških odsotnosti glede na spol in strategijo vključevanja v zdrav slog življenja.
- Naslavljanje skrbi za duševno zdravje skozi izobraževanja in delavnice za preprečevanje izgorelosti, o tehnikah uravnavanja stresa, sproščanja in drugih načinih razbremenitve.
- Izobraževanja o metodah organizacije dela in razmejevanju službenega in zasebnega časa.
- Omogočanje psihološke pomoči zaposlenim, ki se soočajo z težavami na delovnem mestu.

### Primer dobre prakse:

Raziskovalna organizacija ZRC SAZU ponuja vsem zaposlenim psihosocialno podporo v okviru promocije zdravja na delovnem mestu v obliki **anonimnega individualnega razbremenilnega pogovora**, ki ga bo izvajala ustrezno usposobljena psihoterapevtka. Zaposlene\_i lahko sami direktno stopijo v stik z psihoterapevtko tako da delodajalec o tem ni obveščen, vendar pa finančno pokriva storitev po terminu obravnave. V informativnem elektronskem sporočilu so zaposlene\_i vabljeni\_e v pogovor o:

- stiskah, ki jih doživljajo doma ali na delovnem mestu,
- preobremenjenosti,
- konfliktih,
- osebnih težavah kot so slabo počutje, depresija, ves čas prisotna napetost in/ali tesnoba, osamljenost, panični napadi ...

(Znanstvenoraziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti)

- Organizacija sistemsko skrbi za **medčloveško povezovanje zaposlenih**, kar je pomembno za krepitev medsebojnega razumevanja in splošno krepitev kolegialnosti v organizacijski kulturi.

### Praktični predlogi:

- Organizacija skupnih prostočasnih aktivnosti, team-buildingov, športnih dni, piknika in prednovoletnega praznovanja.
- Delavnice iz nenasilne komunikacije in obvladovanja konfliktov.

### Standard:

Spoštljiva, odprta in gostoljubna **organizacijska kultura** je občutljiva na različne spolne identitete, ter ženske in moške ne obravnava kot homogene skupine. Pri tem je treba upoštevati kako se razlike po spolu udejanjajo v presečišču z drugimi osebnimi okoliščinami, kot so navedene v [Zakonu o varstvu pred diskriminacijo](#).

Namen tovrstne organizacijske kulture je zagotoviti, da se vsi zaposleni počutijo cenjene in dobrodošle pri delu. Upoštevati je treba tudi neformalne vidike organizacijske kulture, vključno s tem, ali so družbene prakse vključujoče za vse osebe.

- V okviru ukrepov za krepitev organizacijske strukture se lahko obravnavajo tudi politike v zvezi z **preprečevanjem nadlegovanja** in drugih oblik kršitev dostojanstva pri delu in v študijskem procesu. Te politike vključujejo tako notranje normativne akte, ki določajo procedure za sankcioniranje nesprejemljivih ravnanj in vedenj, ter strategije preprečevanja in ozaveščanja na tem področju.

### Opozorilo:

Če želite zagotoviti skladnost s [Smernicami Obzorja Evropa](#), je v primeru načrtovane prenove notranjih aktov smiselno trpinčenje in spolno nadlegovanje obravnavati ločeno, in vse ukrepe povezane s to tematiko združiti na enem mestu znotraj NES.

→ glej več v poglavju: **V. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem**

## UKREPI, POVEZANI Z RABO JEZIKA:

Prizadevanje za enako obravnavo, pravičnost in spoštovanje vseh članic\_ov akademske oz. raziskovalne skupnosti zajema tudi **spoštljivo in vključujočo komunikacijo**. Zato je smotno, da organizacija na institucionalni ravni vpelje spolno vključujočo rabo jezika.

**Spolno vključujoča raba jezika** označuje »prizadevanja, da v govoru in pisanju tudi z jezikovnimi sredstvi, ne le z vsebinskimi prvinami,« naslavljamo in obravnavamo vse spole enakovredno, obenem pa se izognemo spolnemu stereotipiziranju (gl. [Šauperl, Dobrovoljc, Jeram in Gulič 2018](#): 3). Kot kažejo spoznanja sodobnih jezikoslovnih teorij, jezik ni zgolj odraz družbene realnosti, vključno z družbenimi identitetami, ampak družbeno realnost tudi konstruira. Jezik se namreč razvija v določenem družbenem kontekstu, jezikovne strategije pa usvojimo s socializacijskimi praksami. Neenaka družbena razmerja so se s ponavljajočimi se diskurzivnimi praksami vpisala v jezik, in z jezikovno rabo se lahko družbene neenakosti bodisi ohranjajo in utrjujejo bodisi se spodkopavajo. Zato je pomembno, da kritično reflektiramo jezikovno rabo in prepoznamo potencial jezika za krepitev vidnosti in vključevanje oz. izključevanje družbenih skupin.

→ glej več v **Prilogi 2: Napotki za spolno vključujočo rabo jezika**

**Jezikovne prakse akademskega prostora** imajo prav zaradi njegove specifikke velik pomen za konstituiranje razmerij med spoli. Ker govorimo s položaja simbolne moči, ki se odraža tudi širše v družbi, je še toliko pomembneje, da so jezikovne prakse vključujoče. V slovenskem jezikovnem prostoru se je še pred desetletjem o spolno vključujočem jeziku govorilo v smislu enakovredne jezikovne zastopanosti in vključenosti žensk, v zadnjih letih pa koncept spolno vključujočega jezika zajema spolno raznolikost in si prizadeva za implementacijo oblik, ki bodo enakovredno vključevale tudi nebinarne spolne identitete.

- Za začetek predlagamo **pregled stanja** glede spolno vključujoče rabe jezika na različnih ravneh komunikacije znotraj organizacije.

### Praktični predlogi:

- Pregled rabe jezika internih predpisov, individualnih dokumentov in aktov zaposlenih (npr. pogodbe o delu, sklepi o imenovanju), protokolov pisne komunikacije, spletnih vsebin (predstavitev organizacije, individualni profili zaposlenih), rabe jezika na družbenih omrežjih.
- Analiza komuniciranja organizacije in njene službe za odnose z javnostmi na družbenih omrežjih.

### Opozorjamo:

Pri naslavljanju zaposlenih ali študentske populacije je treba uporabljati vključujoče oblike izražanja, ki jih kombiniramo z nevtralnim jezikom.

- Organizacija poskrbi za redna **izobraževanja** vodstva in vseh zaposlenih v zvezi s spolno vključujočo rabo jezika in komunikacijo, ki je spoštljiva do vseh. Namen tovrstnega izobraževanja je ozaveščanje o tem, kako jezik odraža ali reproducira spolne neenakosti, ter seznanjanje z jezikovnimi strategijami za enakovredno reprezentacijo spolov v jeziku.

### Praktični predlogi:

Organiziranje izobraževanj, ki pokrivajo naslednje tematike (povezano ali ločeno):

- Spolno vključujoča raba jezika.
- Nezavedni predsodki, stereotipi in seksizmi v jeziku.
- Raznolikost spolnih identitet in komunikacija, ki je spoštljiva do transspolnih in spolno nebinarnih oseb.



### Opozarjamo:

Če izobraževanje poteka v obliki predavanja, ga je smiselno posneti in ga shraniti za kasnejšo uporabo, npr. za novozaposlene oz. tiste, ki se predavanja niso mogli udeležiti.

Za občutljive tematike, kot je spoštljiva komunikacija s transspolnimi oz. spolno nebinarnimi osebami, so najučinkovitejše interakcijske delavnice, kjer je pomembno, da ustvarimo varen prostor za razpravo, zato je v teh primerih snemanje odsvetovano.

- Organizacija razvije notranje oz. interne **smernice in/ali standarde** za spoštljivo in vključujočo komunikacijo.

### Praktični predlogi:

- Pri naslavljanju zaposlenih in študentk\_ov (v pisni ali govorni komunikaciji) uporabimo vključujoč jezik.
- Pri poimenovanjih funkcij, delovnih mest, znanstvenih in habilitacijskih nazivov se ravnamo po spolu osebe, ki funkcijo, mesto ali položaj zaseda.
- Pri pogodbah zaposlenih, obrazcih, potrdilih in drugih individualnih aktih omogočimo izbiro ustreznega spola.
- V vprašalnike vključimo možnost samostojne navedbe spola.
- Če se pri pisanju pravilnikov odločimo za strategijo spolno vključujoče rabe, ki se izkazuje v rabi ženskih in moških oblik ali rabi moške ali ženske oblike kot generične, predlagamo, da v prvem členu dokumenta opredelimo, da izbrana možnost vključuje vse spole.
- Vsem zaposlenim razdelimo priročne smernice za spolno vključujočo rabo jezika – bodisi splošne (*Smernice za spolno občutljivo rabo jezika*, 2018) bodisi notranje (pripravljene v okviru organizacije).

→ glej več v **Prilogi 2: Napotki za spolno vključujočo rabo jezika.**

## Standard:

Pri oblikovanju ukrepov je treba upoštevati tudi preplet vseh vidikov človeške identitete in družbene raznolikosti, ki se odražajo v jeziku.

## Primeri dobre prakse:

- Univerza v Mariboru je oblikovala [Smernice za zaposlene na UM za podporo raznolikosti spolne identitete](#), katerih namen je seznaniti zaposlene na UM s temeljnimi koncepti, povezanimi s spolno identiteto, povečati zavest o njeni kompleksnosti ter predstaviti možnosti za inkluzivno komunikacijo, s katero nagovarjajo vse vključene. Na koncu so podani tudi aktualni viri v zvezi z vprašanji transspolnosti.
- V nekaterih jezikovno-kulturnih okoljih (npr. angloameriškem, nemškem) so znotraj visokošolskega prostora že uveljavljene prakse za izražanje spolne nebinarnosti. Tako je na primer na [spletni strani Univerze na Dunaju](#) med moško in žensko obliko dosledno uporabljena zvezdica, ki ima enako funkcijo kot podčrtaj (npr. *Mitarbeiter\*innen*).
- Leta 2018, in sicer pred sprejetjem NES, je Senat Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani sprejel sklep o uporabi ženskega slovničnega spola v internih pravnih aktih fakultete kot nevtralnega in vključujočega za vse spole. Po sklepu je bil kot uvodni člen internih pravilnikov fakultete dodan člen, ki določa, da se uporabljen ženski/moški slovnični spol nanaša na kateri koli spol. Da bi bilo doseženo sorazmerje med moškim in ženskim slovničnim spolom, je bilo določeno, da je prva tri leta uporabljana ženska oblika, potem pa sta slovnična spola uporabljana izmenično.

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov na UL FF, sprejet 2020, navaja, da bo posebna delovna skupina Senata nadaljevala delo. Čeprav je »odločitev v javnosti sprožila veliko ogorčenja in nerazumevanja, ki ju je v pomembnem delu reproduciralo tudi medijsko poročanje« (Antić Gaber in Kuhar 2022: 159), je ta ukrep FF UL je odprl razpravo tudi znotraj akademske skupnosti in vplival tudi na premislek drugih organizacij glede lastnih jezikovnih praks. Podoben sklep je sprejela tudi Fakulteta za družbene vede UL.

- Organiziranje delavnic in usposabljanj na temo **spolno vključujoče rabe jezika** za zaposlene, vključno z vodstvom in službo za odnose z javnostmi oz. predstavljanje znanstvenih rezultatov. Tovrstno izobraževanje ne naslavlja le jezikovne komunikacije, ampak tudi uporabo in pripravo slikovnega gradiva na način, ki presega vizualizacijo stereotipnih spolnih vlog.
- Pri **javni promociji** in komunikaciji na družbenih omrežjih organizacija vodi premišljeno strategijo komuniciranja, ki spolno uravnoteženo predstavlja izjemne dosežke svojih zaposlenih oziroma študentk\_ov. Glede na manjšo prisotnost žensk kot avtoritativnih glasov v medijih je pomembno, da sistematično promoviramo znanstveno odličnosti raziskovalk oz. profesorice, in to na način, ki presega in izpodbija spolne stereotipe.

## Viri:

- Antić Gaber, Milica in Roman Kuhar, »Prispevek k normalizaciji vključujočega jezika«, v: *Samoumevnosti in nelagodja: Sistemsko urejanje enakosti spolov v akademskem polju*, ur. Milica Antić Gaber, 159–174, Ljubljana: Založba Univerze v Ljubljani, 2022. <https://doi.org/10.4312/9789612970499>
- Certifikat Družini prijazno podjetje. <https://www.certifikatdpp.si/>
- Perger, Nina, »Simbolno nasilje spolnega zaznamovanja v jeziku in prakse upora v visokošolskem prostoru«, *Družboslovne razprave* 32/81 (2016), 41–60. <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-DE9LLFQM>
- Petrović, Tanja, »'Čez vikende nikamor ne grem brez računalnika': Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in delo v akademski sferi«, v: *Znanost (brez) mladih: zgodnje stopnje znanstvene kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola*, ur. Ana Hofman, 73–97, Ljubljana: Založba ZRC, 2017. <https://doi.org/10.3986/9789612549824>
- Šauperl, Mojca, *Spolno občutljiva raba jezika – Smernice slovenskega oddelka Generalnega direktorata za prevajanje Evropske komisije*, Evropska komisija, 2019. [https://commission.europa.eu/document/226c3a54-597c-4754-944a-0a4b9fcc1e6a\\_sl](https://commission.europa.eu/document/226c3a54-597c-4754-944a-0a4b9fcc1e6a_sl)
- Šauperl, Mojca, Helena Dobrovoljc, Jasna Jeram, Maksimilijan Gulič, *Smernice za spolno občutljivo rabo jezika*, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2018. [https://www.rtvsllo.si/files/varuhinja/2020-02-11-smernice\\_za\\_spolno\\_obcutljivo\\_rabo\\_jezika.pdf](https://www.rtvsllo.si/files/varuhinja/2020-02-11-smernice_za_spolno_obcutljivo_rabo_jezika.pdf)
- Univerza v Mariboru, *Smernice za zaposlene na UM za podporo raznolikosti spolne identitete*, <https://didakt.um.si/oprojektu/projektneaktivnosti/Documents/Smernice-zaposleni-UM-za-podporo-raznolikosti-spolne-identitete.pdf>
- Univerza na Dunaju. <https://www.univie.ac.at/>

## II. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih angl. *gender balance in leadership and decision-making*

Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih položajih in v odločevalskih telesih je ena bistvenih zahtev Načrtov za enakost spolov, saj so ženske v raziskovalnih in visokošolskih ustanovah v večini evropskih držav manj zastopane na vodilnih položajih – tako na najvišjih akademskih in administrativnih funkcijah kot med vodji šol, fakultet, oddelkov in inštitutov. Tako je tudi v Sloveniji – kot je razvidno iz poročila [SheFigures](#) za leto 2021, je med vodji raziskovalnih in visokošolskih ustanov 34 % žensk. Večja zastopanost žensk na vodilnih položajih ni samo način za uresničevanje nacionalnih predpisov, ki zahtevajo spoštovanje načela enakosti ter enakih možnosti moških in žensk, temveč tudi predpogoj za ustvarjanje ustrezne organizacijske kulture znotraj raziskovalnih in visokošolskih ustanov.

### Zakonodaja:

[Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti](#) (29. člen) od prejemnika stabilnega financiranja zahteva, da mora imeti v svojem aktu določila za spodbujanje starostne in spolne uravnoteženosti vodij raziskovalnih programov in nosilcev ključnih vodstvenih funkcij. Poleg tega mora biti znanstveni svet **javnega raziskovalnega zavoda** oblikovan tako, »da bo upoštevana uravnotežena zastopanost spolov«, ravno tako pa mora biti v upravnem odboru »med predstavniki ustanovitelja upoštevana uravnotežena zastopanost spolov« (68. člen).

[Zakon o enakih možnostih žensk in moških](#) določa, da je zastopanost spolov neuravnotežena, če je prisotnost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 %. Enako razmerje upošteva tudi Evropska komisija.

Zato je za vsako organizacijo pomembno, da spremlja razmerje med zastopanostjo moških in žensk na vodilnih položajih in v odločevalnih telesih ter da sledi trendom oz. spremembam v tem razmerju. Poleg tega je smotno ugotoviti, kje se pojavljajo strukturne, institucionalne in individualne ovire, ki onemogočajo uravnoteženo

zastopanost spolov in temu primerno zastaviti cilje, ki jih želi organizacija doseči. Šele tako je mogoče oblikovati ukrepe za odstranjevanje ovir in doseganje uravnotežene zastopanosti spolov. Ukrepi so lahko **pozitivni** (dajejo prednost osebam manj zastopanega spola ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril), **spodbujevalni** (dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol), ali **programski** (aktivnosti za ozaveščanje, spodbujanje in ustvarjanje pogojev za uravnoteženo zastopanost).

### Opozarjamo:

Povečanje absolutnega števila žensk na določenih položajih ni izključni cilj ukrepov in ne pomeni nujno izboljšanja na področju enakosti spolov. Prav tako, visoko število žensk na določenih položajih ni nujno odraz vključujoče organizacijske kulture in enakih možnosti. Pomembno je tudi, da je vidik spola upoštevan tudi pri samem odločevalskem procesu.

### UKREPI:

- **Izpeljati analizo** in ugotoviti, na katerih vodilnih položajih so nesorazmerja najizrazitejša, ter opredeliti razloge zanje. Pri tem je treba vključiti različne vrste vodilnih in odločevalskih položajev. Medtem ko je podatke o zastopanosti mogoče dokaj enostavno pridobiti od administrativnih služb organizacije, je mogoče razloge za nesorazmerja ugotoviti samo, če statistične podatke dopolnimo tudi s kvalitativnimi podatki. Tako lahko organizacija opravlja periodično anketo med zaposlenimi, v kateri slednje sprašuje po ovirah za doseganje vodstvenih položajev in podatke analizira po spolu. Še bolj subtilno razumevanje problematike je mogoče doseči z izvajanjem intervjujev s posameznicami\_ki ali znotraj fokusnih skupin, kjer zaposleni različnih spolov, starosti in družbenega ozadja podajo svoja mnenja o obstoječih nesorazmerjih. Pri tem je treba zagotoviti zaupnost in varen prostor za pogovor.

### Praktični predlogi:

- Spolna struktura odločevalskih teles (kot so senat, znanstveni svet, upravni odbor, kolegij predstojnic\_kov itn.) postane sestavni del letnega poročila organizacije in je kot informacija izpostavljena na spletni strani, s čimer organizacija izkaže zavezo k upoštevanju načela uravnotežene zastopanosti spolov.
  - Vodstvo organizacije pripravi statistično analizo po spolu za različne vodstvene položaje (akademske, najvišje administrativne funkcije, vodje inštitutov, oddelkov, vodje programskih skupin ...) in ugotovi, na katerih področjih oz. položajih so nesorazmerja najbolj izrazita. Ob tem upošteva različno simbolno vrednost in prestiž različnih položajev (npr. v organizaciji je lahko več žensk predstojnic/vodij oddelkov, medtem ko npr. med vodji programskih skupin izrazito prevladujejo moški).
  - Zagotovitev izobraževanj za pridobivanje veščin in kompetenc za vodenje vsem osebam, ki so na poti h kvalificiranju za vodstvene funkcije.
  - Organizacija izobraževanj o enakosti spolov za osebe, ki že zasedajo vodilne položaje.
- 
- Uvesti notranje mehanizme **kandidiranja in izbora**, ki zagotavljajo enakomerno zastopanost spolov v telesih odločanja znotraj raziskovalne organizacije. Pri dvostopenjskih izborih, ko npr. vsaka organizacijska enota predlaga eno članico\_a v odločevalsko telo (npr. senat), je mogoče uvesti sistem kandidiranja dveh oseb različnih spolov, s čimer je omogočena bolj uravnotežena sestava. Če je to smiselno, lahko organizacija uvede tudi interne kvote za manj zastopani spol.

### Praktični predlogi:

- Vzpostavitev telesa znotraj organizacije, ki je pristojno za področje enakih možnosti (običajno **komisija za enake možnosti**) z namenom rednega spremljanja kazalcev zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.
- Takšno telo načrtno javno spodbuja ženske k prijavi na razpise za članstvo v upravnem odboru, znanstvenem svetu in drugih odločevalskih telesih.

### Opozarjamo:

**Kvote** so lahko učinkovit način za zagotavljanje večjega števila žensk (npr. v politični sferi), a lahko povzročijo tudi odpor znotraj organizacije. Zato je do te odločitve smotno priti na postopen način, s procesom vseobsežnega usklajevanja različnih odločevalskih segmentov znotraj organizacije. Kvote bodo dosegle svoj širši družbeni cilj ozaveščanja, če bodo temeljile na konsenzu znotraj skupnosti.

- Ugotoviti, v kolikšni meri odločevalska telesa upoštevajo načelo enakosti spolov **v procesih odločanja**. To pomeni sprejemanje spolno občutljivih politik in regulativ, tako v sferi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja kot pri ustvarjanju pogojev za karierno napredovanje. To pomeni tudi skrb za uravnoteženo zastopanost spolov pri imenovanjih, kandidaturah, zaposlitvah, štipendijah in nagradah.

### Praktičen predlog:

Vključitev svetovalke\_ka za enake možnosti ali strokovnjakinje\_ka za enakost spolov v delo odločevalskih teles.

### Primer dobre prakse:

Univerza v Mariboru si je kot cilj v okviru NES zastavila spremembo notranjih aktov z namenom uveljavljanja načela uravnotežene zastopanosti spolov, kar pomeni »najmanj 40-odstotno zastopanost enega spola pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, delovnih teles in organov, ki delujejo na ravni Univerze in njenih članic, kot tudi pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov Univerze ali članic v delovne skupine in organe zunaj univerze«.

Pri imenovanju ali predlaganju edine predstavnice\_ka Univerze (ali njene članice) mora biti med imenovanimi ali predlaganimi predstavnicami\_ki vsaj ena oseba vsakega od spolov, razen če to ni mogoče, če je članstvo določeno zaradi funkcije ali če v času priprave predloga ni na izbiro osebe določenega spola, ki bi poznala področje dela in izpolnjevala druge predpisane pogoje za zasedbo mesta.

Tako je od vsake članice univerze pričakovano tudi, da imenuje v Senat UM dve osebi različnih spolov.



## Viri:

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (Luxembourg: Publications Office, 2021). <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *SheFigures 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*, »Gender balance in leadership and decision making«. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-balance-leadership-and-decision-making> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

### III. Enakost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju angl. *gender equality in recruitment and career progression*

Strukturne ovire, s katerimi se ženske soočajo pri zaposlovanju in kariernem napredovanju v raziskovanju, kažejo na **sistemsko diskriminacijo žensk**. V Sloveniji je tako med doktorskimi študenti\_kami več žensk kot moških (54 %), na vstopnih akademskih položajih jih je malo več kot polovica, med vsemi raziskovalnimi položaji jih je 32,3 %, na višjih akademskih pozicijah pa 32,95 % ([SheFigures](#) 2021). Raziskave kažejo, da je konstrukcija akademske odličnosti – najpomembnejšega kriterija pri zaposlovanju in kariernem napredovanju – odvisna od razmerij moči in da ta razmerja hkrati tudi reproducira, pri čemer ima spol raziskovalcev zelo pomembno vlogo (gl. npr. [Fakin Bajec in Sitar 2017](#)). Poleg tega fleksibilizacija akademskega trga dela in podrejanje akademske uspešnosti logiki ustvarjanja dobička ne vplivata enako na vse raziskovalke in raziskovalce.

Zato so ukrepi, usmerjeni v omogočanje enakih možnosti s preprečevanjem nezavedne pristranskosti pri zaposlovanju ter v uspešno karierno napredovanje, bistveni del načrtov za enakost spolov. Ukrepi so praviloma usmerjeni v proces izbire kandidatk\_ov pri zaposlovanju, izvolitvene postopke, mentorstvo raziskovalk\_cev na začetku kariere, ozaveščanje in ustvarjanje pogojev za vrednotenje dosežkov raziskovalk\_cev različnih spolov in stopenj karierne poti ter prepoznavanje njihove akademske odličnosti.

#### Zakonodaja:

Po [Zakonu o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti](#) (57. člen) so raziskovalne organizacije dolžne razviti »takšen sistem notranjega delovanja, ki bo ustvaril pregleden, odprt, vključujoč in enakopraven ter mednarodno priznan sistem zaposlovanja in kariernega razvoja, ki omogoča enake možnosti ne glede na narodnost, spol, raso ali starost«.

## UKREPI:

- **Analizirati obstoječe postopke** in opredeliti področja, ki jih je mogoče izboljšati, s ciljem zagotavljanja transparentnosti in nepristranskosti pri zaposlovanju in izvolitvah v znanstvene, pedagoške in strokovne nazive.

### Primer dobre prakse:

Vodja uprave Znanstveno-raziskovalnega središča Koper je odgovorna za pripravo letne statistike kazalnikov karijerne poti raziskovalk\_cev glede na spol. Podatki o številu raziskovalk\_cev z različnimi znanstvenimi nazivi, razdeljeni po spolu, so vsako leto vključeni v [Glasnik ZRS Koper](#).

### Praktični predlogi:

- Vodstvo organizacije pripravlja in zaposlene seznanja s statistiko po spolu za novozaposlene ter statistiko po spolu za novo pridobljene raziskovalne/pedagoške nazive na ravni ustanove.
  - Oblikovanje **protokola za izbiro kandidatk\_ov** za delovna mesta (protokol lahko spodbuja odprte, javno objavljene razpise; spolno, starostno in disciplinarno raznoliko in uravnoteženo članstvo v komisijah za izbor; oblikovanje zapisnikov, iz katerih je razviden spol prijavljenih/izbranih kandidatk\_ov, anonimizacija življenjepisov itd.).
  - Vključitev svetovalk\_cev za enake možnosti v komisije za izbor novozaposlenih/izvolitev.
  - Izobraževanje o izogibanju nezavedni pristranskosti za članice\_e komisij za izbor novozaposlenih in izvolitve v naziv.
- 
- **Razumeti razloge za nesorazmerja** v zastopanosti različnih spolov pri zaposlitvah in napredovanjih. Za nesorazmerja glede na spol je praviloma več konkretnih razlogov, odvisno od specifičnih značilnosti organizacije in/ali disciplinarnega polja. Da bi lahko nanje ustrezno vplivali in jih spremenili, jih je treba strukturno razumeti.

### Praktični predlogi:

- Organizacija angažira zunanjo strokovno osebo da izpelje zaupne pogovore s skupinami zaposlenih z namenom pridobiti resničen vpogled v probleme s katerim se osebe soočajo pri napredovanju.
  - V ankete za zaposlene vključiti možnost odprtega odgovora na vprašanje »kaj čutite kot ovire v hitrosti svojega napredovanja«. Analizirati odgovore glede na spol in znanstveni/pedagoški naziv.
- 
- Ustvariti pogoje za karierno napredovanje in **doseganje odličnosti** raziskovalk na začetku kariere in pripadnic\_kov drugih ranljivih skupin.

### Praktični predlogi:

- Ustanova pripravi »**paket dobrodošlice**« za novozaposlene, ki vsebuje koristne informacije o organizaciji in delovanju organizacije, procesih izvolitve, ipd.
  - Izobraževanja o vrednotenju raziskovalnega dela in kriterijih za napredovanje, ki so posebej namenjena novozaposlenim in raziskovalkam\_cem v zgodnji fazi znanstvene kariere.
  - Ustanovitev habilitacijske pisarne, ki zaposlenim nudi praktično pomoč pri doseganju kriterijev za napredovanje in pri postopkih izvolitve.
  - Izobraževanja o uspešnem prijavljanju projektov, pridobivanju štipendij in pisanju akademskih besedil.
  - Spremljanje statistike mednarodno odmevnih objav oz. vodilnih avtoric\_jev.
- 
- Poskrbeti za **kakovostno mentorstvo** raziskovalkam\_cem na začetku kariere, ki presega ozko razumljeno opravljanje študijskih obveznosti oz. dela na raziskovalnem programu (v primeru mladih raziskovalk\_cev). Kakovostno mentorstvo pomeni tudi učenje veščin in socialnih spretnosti, ki so ključne za karierno napredovanje (kot so objava znanstvenih člankov v odmevnih revijah, nastopanje na konferencah in v medijih ipd.), vključevanje v mednarodne mreže kontaktov, svetovanje pri iskanju štipendij, pisanju prvih projektov itn. Glede na specifične ovire, s katerimi se srečujejo ženske v zgodnjih fazah znanstvene kariere, je tako široko razumljeno mentoriranje še pomembnejše in ima lahko dodaten element opolnomočenja.

### Praktična predloga:

- Organiziranje dodatnega izobraževanja za osebe, ki so ali hočejo postati mentorice\_ji, na temo uspešne akademske socializacije raziskovalk\_cev na začetku kariere.
- **Mentorski program** znotraj organizacije, kjer se lahko povežejo manj in bolj izkušene raziskovalke ali predavateljice.

### Opozarjamo:

Nekatere organizacije so v svojih NES vprašanje mentorstva naslovile v okviru II. tematskega stebra (uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih), tako da so mentorstvo obravnavale kot prestižno funkcijo in vpeljale ukrepe za uravnoteženo porazdelitev te funkcije po spolu. Čeprav je tudi to legitimen cilj v okviru NES, opozarjamo, da je na mentorstvo treba gledati kot na proces prenosa znanja in veščin, ne pa zgolj kot na funkcijo, ki jo nekdo zasede. Zato se je treba osredotočiti predvsem na to, kako iz mentorstva narediti proces, ki bo osebi pomagal, da se poklicno razvija in karierno napreduje, še posebej, če ja ta oseba v deprivilegiranem položaju.

- Ustvariti **organizacijsko kulturo**, ki upošteva in prepoznava odličnost žensk, raziskovalk\_cev na začetku kariere ter članov\_ic ostalih ranljivih skupin.

### Praktični predlogi:

- Vodstvo ustanove pripravi statistiko prejemnic\_kov nagrad in priznanj glede na spol ter z njo seznaniti odločevalska telesa in komisijo za priznanja in nagrade.
- Vključitev svetovalke\_ca za enake možnosti v komisijo za priznanja in nagrade.
- Izobraževanje o **izogibanju nezavedni pristranskosti** za članice\_e komisije za priznanja in nagrade.
- Kampanje **obveščanja zaposlenih in širše javnosti** o uspehih in znanstvenih dosežkih raziskovalk na začetku kariere.
- Spodbujanje neformalnega in formalnega povezovanja raziskovalk\_cev na začetku kariere z namenom predstavljanja svojega dela in izmenjave informacij o izzivih, s katerimi se soočajo.

- Organizacija vzpostavi **podporno okolje za izpolnjevanje habilitacijskih pogojev** za osebe z različnimi izzivi v zasebnem življenju. Vsaka raziskovalna in visokošolska organizacija ima praviloma notranja pravila, ki dopolnjujejo minimalne kriterije za napredovanja, določene na nacionalni ravni. Zato je treba posebej preučiti, kako lahko različni izzivi v zasebnem življenju (kot so npr. porodniški dopust, daljše bivanje z družino v tujini) predstavljajo oviro za izpolnjevanje notranjih kriterijev ter kako lahko organizacija pomaga zaposlenim pri njihovem izpolnjevanju.

### Praktični predlogi:

- Podpora zaposlenim in njihovim družinam, ki odhajajo na pedagoško ali raziskovalno delo v tujino. Nudjenje finančne pomoči pri odhodu v tujino z družino (npr. pri plačevanju šolnin in varstva). Organizacijska podpora pri vrnitvi na delo (npr. pomoč pri ohranjanju stika s področjem dela in dejavnostmi po daljši odsotnosti).
- Omogočiti izpolnitev kriterija trimesečne **odsotnosti v tujini** za napredovanje v naziv višji znanstveni sodelavec\_ka oz. izredni profesor\_ica. Omogočiti sobotno leto oz. pedagoško razbremenitev brez vpliva na finančno stanje ter priskrbeti ustrezno financiranje.
- Upoštevati **vplive epidemije na karierno napredovanje** tistih, ki so med epidemijo morali skrbeti za odvisne družinske člane (zaprti vrtci in šole – okrnjeno raziskovalno delo in s tem prikrajšanje za določene objave tistih, ki so morali delati od doma in hkrati skrbeti za majhne otroke). Vzpostaviti potrebne mehanizme, ki omogočajo zaznavanje in smiselno upoštevanje takšnih situacij pri izvolitvah.

### Opozarjamo:

V analizi NES v slovenskih organizacijah smo opazili, da so včasih v I. tematski steber (usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja) vključeni ukrepi povezani z napredovanjem, kot so:

- Organizacija načrtno odpravi nesorazmerja med spoli pri kariernem napredovanju, ki izhajajo iz zasebne sfere.
- Analiza vpliva zasebnega življenja na izpolnjevanje kriterijev za napredovanje v višje znanstvene nazive oz. za izpolnjevanje habilitacijskih postopkov.

Ukrepe je treba postaviti v tisti tematski steber, ki je povezan s končnim ciljem konkretnega ukrepa. Zato menimo, da omenjena ukrepa tematsko bolj sodita v III. tematski steber.

## Viri:

- Brajdić Vuković, Marija, »The mentoring of young researchers in the natural and social sciences in Croatia«, v: *(Re)Searching Scientific Careers*, ur. Katarina Prpić, Inge van der Weijden in Nadia Asheulova, 225–250, St. Petersburg: Institute for the History of Sciences and Technology, Russian Academy of Sciences, 2014.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *SheFigures 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Fakin Bajec, Jasna in Polona Sitar, »Neoliberalna politika in konstruiranje znanstvene odličnosti v slovenskem prostoru«, v: *Znanost (brez) mladih: zgodnje stopnje znanstvene kariere v Sloveniji skozi perspektivo spola*, ur. Ana Hofman, 33–49, Ljubljana: Založba ZRC, 2017. <https://doi.org/10.3986/9789612549824>
- »Gender equality in recruitment and career progression«, *Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-balance-leadership-and-decision-making>
- Murgia, Analisa in Barbara Poggio, ur. *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*, London: Routledge, 2019.

#### IV. Upoštevanje vidika spola v vsebini raziskav in poučevanja angl. *integration of the gender dimension into research and teaching content*

»Upoštevanje vidika spola v vsebini« pomeni obravnavo spola kot tematike oz. njegovo združevanje z drugimi znanstvenimi tematikami, kjer je to potrebno in smiselno. Pri tem sta mišljena tako na družbeni spol (angl. *gender*) kot biološki spol (angl. *sex*).

To pri raziskovanju pomeni upoštevanje razlike med spoli pri vseh vidikih raziskovanja, od začetne zasnove projekta, določanja raziskovalnih vprašanj, ciljev in metodologije ter zbiranja in analize podatkov do končnih rezultatov, njihove uporabe in predstavitve javnosti. Pri poučevanju pa to pomeni vključevanje vsebine spola v glavni predmet kurikulumu oz. seznanitev študentk\_ov s študijami, ki uporabljajo tovrsten pristop.

##### Odsvetujemo:

Včasih se ideja upoštevanja vidika spola v vsebini zameša z idejo uporabe spolno vključujočega jezika. Oboje je sicer pomembno nasloviti v načrtih za enakost spolov, a gre za dva ločena cilja oz. tematiki. Uporaba spolno vključujočega jezika je **metoda** komuniciranja organizacije navznoter in navzven, pisanja znanstvenih in strokovnih besedil ter poučevanja študentk\_ov o komuniciranju, upoštevanje vidika spola pa se nanaša na **vsebino** tega, kar poučujemo in raziskujemo.

#### UKREPI:

- Organizacija naredi **sistematičen pregled** raziskovalnih in/ali pedagoških dejavnosti ter ugotovi, koliko se tematika spola pojavlja v vsebini kurikulumu oz. raziskovalnih projektih in programih ter koliko je zastopana v različnih organizacijskih enotah (kot so oddelki, inštituti, raziskovalne skupine itn.). To je lahko eden od korakov v pripravi NES, če že obstajajo splošno zbrani podatki in jih je mogoče dokaj sistematično pregledati oz. izpeljati začetno analizo. Če tovrstnih podatkov na začetku ni, potem je tovrstna dejavnost lahko prvi ukrep novega NES.



- Organizacija izpelje **izobraževalne dejavnosti** med raziskovalnim in/ali pedagoškim osebjem o osnovnih načelih upoštevanja in vključevanja vidika spola v znanstvena področja, ki se prvenstveno ne ukvarjajo s spolom kot znanstveno kategorijo oz. spremenljivko v raziskovanju.

### Praktični predlogi:

- Organizacija se lahko odloči za izobraževanje o splošnih načelih, za njihovo konkretno aplikacijo znotraj določene znanstvene discipline ali za seznanitev s primeri dobre prakse (npr. uspešen projekt, ki je v določeni disciplini na inovativen način vključil vidik spola). Izobraževalna dejavnost lahko poteka v obliki predavanja, delavnice ali kot zbirka priročnikov, objavljenih na intranetu.
- Pomembno je omogočiti trajnostne učinke izobraževanja. Zato je dobro, da tovrstne izobraževalne dejavnosti niso zastavljene kot enkratni dogodek, ampak so omogočene v rednih intervalih za vse nove članice\_e organizacije in tiste, ki se konkretnega dogodka niso mogli udeležiti. Izobraževalne dogodke je priporočeno snemati in tako graditi nabor koristnih informacij, ki so ves čas dostopne.

### Primeri dobre prakse:

- Univerza Stanford je vzpostavila spletno platformo [Gendered Innovations](#) za predstavitve projektov, ki vključujejo vidik spola v raziskave na področju naravoslovja, medicine, inženirstva in naravovarstva.
- V slovenščini je objavljen [Priročnik za uvajanje spolno občutljivega pristopa v raziskovanje in poučevanje](#) (Mihajlovič Trbovc in Hofman 2016). Namen priročnika je pomagati raziskovalkam\_cem, da v raziskovanje in poučevanje vključijo vidik spola ter da ga upoštevajo med snovanjem novih projektov in študijskih načrtov.
- Organizacija sistemsko poskrbi za **razvijanje novih znanstvenih vsebin**, ki upoštevajo vidik spola. Razvije znotrajorganizacijske sisteme spodbude za razvijanje tovrstnih vsebin. Ukrep je mogoče glede na začetno stanje in zahtevnost potrebnih sprememb razdeliti na več izvedljivih korakov, ki sledijo drug drugemu v prvotnem in vseh nadaljnjih načrtih za enakost spolov (npr. priprava novega predmeta, akreditacija predmeta itn.).

### Praktični predlogi za raziskovalne ustanove oz. skupine:

- Organizacija ponudi sistemsko pomoč projektnim vodjem pri vključevanju vidika spola v svoje projekte. To lahko naredi z angažiranjem pomoči znotraj (npr. strokovnjaki\_nje za področje spola) ali izven ustanove (npr. zunanje svetovalne organizacije).
- Organizacija s pomočjo moderiranih delavnic in drugih oblik medsebojnega učenja poskrbi za prenos praks in znanja iz oddelkov, kjer strokovno znanje za vključevanje vidika spola v raziskave že obstaja, na druge oddelke, kjer se tovrstne raziskave ne izvajajo. V ta namen je mogoče vzpostaviti povezave z drugimi institucijami, ki niso enkratne, ampak vzpostavljene kot redno sistemsko povezovanje (npr. letni skupni seminarji, t.i. *twining* sodelovanja).
- Organizacija vzpostavi redni notranji razpis na redni ravni za so-financiranje projektov, ki vključujejo vidik spola na inovativen in/ali vseobsegajoč način.

### Praktični predlogi za visokošolske ustanove:

- Fakulteta zahteva od nosilk\_cev predmetov da v svoj kurikulum vključijo vsaj eno predavanje, ki vključuje vidik spola v povezavi z tematiko predmeta, kar naj bi se odražalo tudi v naboru literature in vsebini izpitnih vprašanj oz. nalog.
- Fakulteta vpelje nov izbirni predmet, ki naslavlja spol v povezavi z glavnim predmetom študija, in ga ponudi čim širšemu naboru študentk\_ov. Lahko naredi razpis za predloge izbirnih predmetov med predavateljskim osebjem znotraj fakultete in nagradi najboljši osnutek predmeta.
- Fakulteta/Univerza razpiše letno nagrado za študentsko nalogo, ki vključuje vidik spola na inovativen in/ali vseobsegajoč način.
- Če je vsebina predmetnika takšna, da je nosilkam\_cem vanj težko enostavno vključiti vsebino spola, lahko organizacija vidik spola vpelje v izobraževalne vsebine, ki so namenjene razvoju akademskih sposobnosti in/ali kariernih spretnosti.

### Primeri dobre prakse:

V priročniku *Handbook for Creating a Gender-Sensitive Curriculum: Teaching and Learning Strategies* (Kitchener in Humbert) je predstavljenih več kot 100 primerov za naslednje teme:

- kako poučevati o spolu
- kako razviti spolno občutljiv način predavanja
- sistemska potpora ozaveščanju študentk\_ov in zaposlenih
- institucionalne rešitve za vključevanje vidika spola v kurikulum

### Standard:

Zaželjeno je, da znanstveno osebje aktivno sodeluje pri dejavnostih vključevanja vidika spola. Bolj kot vsebine, vsiljene »od zgoraj« ali »po dekretu«, so učinkovite tiste vsebine, ki jih zaposlene\_i same\_i razvijejo.

- Organizacija vključi v svojo redno **založniško dejavnost** znanstvene ali strokovne publikacije, ki obravnavajo vidik spola v povezavi z znanostjo.
- Uspešni projekti ali raziskovalne naloge, ki vključujejo vidik spola so kot takšni del rednih promocijskih dejavnosti oz. **komiciranja znanosti**, ki jih izvaja ustanova. S tem se širi splošno zavedanje o pomembnosti vidika spola za različne znanstvene discipline, tovrstno razumevanje pa se vključuje v konceptualizacijo znanstvene odličnosti.

### Primer dobre prakse:

Ob sprejetju načrta za enakost spolov je Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani uvedla zdaj že tradicionalno dejavnost – **Dneve enakosti spolov**. Vsako leto tako fakulteta v času praznovanja Mednarodnega dneva žensk v marcu organizira vrsto različnih dogodkov, pogovorov, okroglih miz, predavanj, predstavitev knjig in študentskih zaključnih del, ki tematizirajo različne aspekte enakosti spolov. Namen dogodka je pokazati, da je enakost spolov široko in dinamično raziskovalno področje v okviru humanistike in družboslovja ter da je ključnega pomena za uspešnost in trajnost dogodkov ravno njihova participativna struktura, saj so ti dogodki postali del institucionalne prakse FF UL ([Antić Gaber in Cankar 2022](#)).

## Viri:

- Antić Gaber, Milica in Tjaša Cankar, »Dnevi enakosti spolov«, v: *Samoumevnosti in nelagodja: Sistemsko urejanje enakosti spolov v akademskem polju*, ur. Milica Antić Gaber, 151–155, Ljubljana: Založba Univerze v Ljubljani, 2022. <https://doi.org/10.4312/9789612970499>
- Kitchener, Mary in Anne Laure Humbert, *Handbook for Creating a Gender-Sensitive Curriculum: Teaching and Learning Strategies*, projekt Gearing Roles. [https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2022/07/GEARING-HANDBOOK\\_OUTLINE\\_final-draft-revisions-MK\\_300622.pdf](https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2022/07/GEARING-HANDBOOK_OUTLINE_final-draft-revisions-MK_300622.pdf)
- Mihajlović Trbovc, Jovana in Ana Hofman, *Priročnik za uvajanje spolno občutljivega pristopa v raziskovanje in poučevanje*, Ljubljana: Založba ZRC 2016. <https://doi.org/10.3986/9789612549107>
- Schiebinger, Londa in dr., *Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation*, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2020. [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/gendered-innovation-2-how-inclusive-analysis-contributes-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/knowledge-publications-tools-and-data/publications/all-publications/gendered-innovation-2-how-inclusive-analysis-contributes-research-and-innovation_en)
- Yellow Window, *Toolkit for Gender in EU-funded Research*, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2011. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c17a4eba-49ab-40f1-bb7b-bb6faaf8dec8>

## V. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

angl. *measures against gender-based violence including sexual harassment*

Spolno nadlegovanje kot ena od oblik nasilja na podlagi spola je v akademski skupnosti prepoznano kot problem na vseh stopnjah izobraževanja in v različnih znanstvenih disciplinah. Posebej pozorno ga je treba obravnavati v **izrazito hierarhičnih organizacijah**, kot so visokošolske in znanstvenoraziskovalne institucije, kjer obstaja velika razlika v družbeni moči med različnimi osebami znotraj strukture. Splošni cilj ukrepov na tem področju je zagotoviti okolje, ki bo dosledno obsojalo in preganjalo zlorabo moči za podreitev, trpinčenje in spolno ter drugo nadlegovanje in nasilje.

### Zakonodaja:

Zakon o varstvu pred diskriminacijo, [Zakon o delovnih razmerjih](#) ter [Zakon o visokem šolstvu](#) vsebujejo prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja, slednja dva pa ta ravnanja izrecno prepovedujeta na delovnem mestu in v študijskem okolju.

Treba je razumeti da gre »pri spolnem nasilju vedno za **podrejanje in zlorabo moči**, ki se pri tej obliki nasilja dogaja v različnih dejanjih s spolno vsebino« ([Logar, Zabukovec in Svete 2023](#)). Spolnost je torej v teh primerih predvsem sredstvo podrejanja in izražanja premoči, zato jih ne smemo obravnavati kot izraz romantičnih emocij ali »nedolžnega dvorjenja«, kar je pogosta relativizacija te vrste napada na dostojanstvo drugega.

Pomembno je, da si organizacija ne prizadeva zgolj za sankcioniranje nezaželenega ravnanja in vedenja, temveč da je dejavna tudi v smeri **preprečevanja** oziroma ozaveščanja, tako različnih skupin zaposlenih kot študentk\_ov, z namenom spreminjanja institucionalne kulture, ki je še vedno močno moškocentrično naravnava in znotraj katere se še vedno pojavlja relativno visoka stopnja tolerance do teh oblik nasilja in nadlegovanja.

Obstajajo uporabne publikacije, posebej namenjene spolnemu nasilju in nadlegovanju (navedene v virih), ki govorijo prav o spreminjanju institucionalne kulture in globoko

zasidranih tradicionalnih vzorcev vedenja in ravnanja. Pričujoči *Priročnik* se pri tem osredotoča predvsem na tisto, kar je lahko vsebina ukrepov v okviru načrta za enakost spolov. Tako je namen ukrepa v okviru NES dopolniti oz. spremeniti pomanjkljivo ali neustrezno regulativo, uvesti nove institucionalne protokole ali zagotoviti redna izobraževanja in usposabljanja s tega področja. Vire za konkretno vsebino teh regulativ, protokolov in izobraževanj pa je treba poiskati v drugih publikacijah, ki so namenjene prav temu.

### Primer dobre prakse:

Publikacija [\*Spolnemu nasilju in nadlegovanju vstop prepovedan!\*](#) *Priporočila za institucionalne, zakonodajne in ozaveščevalne rešitve ter aktivnosti pri obravnavi spolnega nadlegovanja in drugih oblik spolnega nasilja v visokošolskih in raziskovalnih organizacijah v Sloveniji* (Podreka 2023) je bila pripravljena posebej za slovensko akademsko okolje. Na osnovi analize trenutnih notranjih aktov slovenskih organizacij ta *Priporočila* obravnavajo pravne vidike ureditve tega področja, kot so proces prijave kršitve, vodenje postopka ter njegove posebnosti glede na občutljivost tematike. Publikacija obravnava tudi širše vidike te problematike, kot so začasni ukrepi med trajanjem postopka, procedura za ugotavljanje dejstev, zaščita vpletenih oseb pred povračilnimi ukrepi, mehanizmi psihosocialne podpore in pomoči, obravnava ranljivejših skupin, varstvo osebnih podatkov ter preventivne dejavnosti.

### UKREPI:

- Organizacija preveri in posodobi **notranje akte** in z njimi povezane postopke proti nasilju, trpinčenju ter spolnemu in drugemu nadlegovanju. Pomembno je, da so pravilniki v skladu s slovensko zakonodajo, a da obenem omogočajo tudi ukrepanje onkraj ozkih meja zakona, predvsem pri zagotavljanju podpore oškodovanim osebam, pri milejših ukrepih proti osebam, ki kršijo dostojanstvo drugega, ter pri preventivnih dejavnostih. Zato je smotno pripraviti tudi dodatne spremljevalne dokumente, kot so protokoli in smernice.

### Standardi:

- Pomembno je, da pravilniki varujejo dostojanstvo tako zaposlenih kot študentk\_ov ter drugih oseb, ki pridejo v stik z zaposlenimi in študenti\_kami v okviru izobraževalnih, raziskovalnih in drugih dejavnosti.
  - Organizacije naj svoje mehanizme oblikujejo tudi glede na svoje specifične in institucionalne zmožnosti.
- 
- Organizacija vzpostavi mehanizem za svetovanje tistim, ki jim je dostojanstvo kršeno. Svetuje lahko **zaupna oseba**, pooblaščenec\_ka ali varuh\_inja dostojanstva. Vloga zaupne osebe je, da ponudi informacije in podporo osebi, ki je doživela nasilje ali nadlegovanje. Zato je nujno, da zaupna oseba dobro pozna postopke prijave in vse mehanizme podpore, ki so na voljo osebi z izkušnjo nasilja. Zato je smiselno, da gre za stalno funkcijo znotraj organizacije, ki ni vezana na določen mandat ali položaj. Organizacija pri tem poskrbi za ustrezno usposabljanje zaupnih oseb s programom izobraževanja, tudi z vključevanjem civilnodružbenih organizacij in drugih strokovnjakinj\_ov izven ozko akademske srenje. V velikih organizacijah je zaželeno, da je zaupnih oseb več, da so različnih spolov in da so dostopne tako študentski populaciji kot različnim vrstam zaposlenih.

### Primeri dobre prakse:

- Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani je pripravila publikacijo *[Strokovne smernice: Preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in nasilja](#)* (Podreka in dr. 2021) – gradivo, namenjeno zaupnim osebam kot pomoč pri razumevanju različnih oblik nasilja in nadlegovanja, pristojnosti in dolžnosti vodstva organizacije, mehanizmov pomoči in podpore, vključno z odgovornostjo zaupnih oseb, ter postopkov ukrepanja.
- Univerza v Ljubljani je vzpostavila Pisarno varuha študentk\_ov kar je »univerzitetno središče za uveljavljanje načel enakosti in vključevanja, varovanja dostojanstva, spoštovanja in skrbništva pravic študentov in študentk. Je posrednik med akademskim okoljem in širšo družbo s ciljem krepitve kulture odprtega in spoštljivega odnosa do raznolikosti. Temelji na uveljavljanju in promociji pravnih dokumentov in smernic za razvoj vključujoče, strpne in dialoške akademske skupnosti.«

Pisarna varuha študentov je točka, na katero se lahko študentke\_i in zaposleni obrnejo, če se znajdejo v stiski zaradi neenakopravne obravnave ali diskriminacije ali če imajo vprašanja, kako zagotoviti vključujoče (študijsko) okolje. Glej več na [https://www.uni-lj.si/pisarna\\_varuha\\_studentov/](https://www.uni-lj.si/pisarna_varuha_studentov/)

- Pri posodabljanju notranjih aktov je treba natančno opredeliti **postopek ugotavljanja dejstev** o prijavljenih kršitvah ter mehanizem izbiranja oseb, ki v njem sodelujejo. Pri tem je mišljeno, da ob vsakem primeru ugotavljanja dejstev ne sodeluje samo ena oseba, ampak vsaj **tričlanska komisija**.

### Standard:

Na eni strani je treba zagotoviti nepristranskost postopka z varovalkami, ki preprečujejo nasprotje interesov. Na drugi strani pa je treba zagotoviti, da so osebe, ki so vključene v postopek ugotavljanja dejstev, zadostno informirane in ozaveščene o specifikah trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja ter nasilja na podlagi spola.

### Praktični predlogi:

Organizacija se lahko odloči, da ima na voljo širši nabor oseb, ki so lahko potencialne\_i kandidatke\_i za članstvo v komisiji za ugotavljanje dejstev, in tričlansko komisijo imenuje vsakič posebej iz tega nabora oseb. Druga možnost je vzpostavitev stalne tričlanske komisije. V vsakem primeru organizacija poskrbi za izobraževanje teh oseb, preden jim je dodeljena obravnava konkretnega primera.

- **Med postopkom prijave in ugotavljanja dejstev**, je pomembno skrbeti tudi za dodatne elemente postopka:
  - Predvideti začasne zaščitne ukrepe za vpletene med trajanjem postopka.
  - Preprečiti stik med oškodovano osebo in potencialnim\_o povzročiteljem\_ico.
  - Zavarovati prijaviteljico\_a in zaupno osebo pred ustrahovanjem in drugimi povračilnimi ukrepi domnevnega storilca\_ke.
  - Omogočiti domnevnom storilcu\_ki, da se opredeli do prijave in poda svojo razlago dogodkov.
  - Redno informirati vse strani v postopku o poteku postopka.
  - Nuditi psihosocialno podporo osebi, ki je doživela nasilje ali nadlegovanje, tako med samim postopkom kot po njem.



- Institucije naj oblikujejo **nabor možnih alternativnih sankcijskih ukrepov**, ki niso nujno vezani na delovnopravno zakonodajo in so po svoji naravi milejše oblike. Tovrstni ukrepi lahko imajo izobraževalno naravo preprečevanja nezaželenega ravnanja ali so usmerjeni v zaščito oškodovane osebe (npr. spremstvo pri predavanjih, če je šlo za problematičnega profesorja\_ico, komisijski izpiti, zamenjava delovnega prostora itn.). Ta nabor alternativnih ukrepov je posebej ustrezen za primere, ko sankcija zoper povzročitelja\_ico po prijavi ne predvideva prekinitve delovnega razmerja ali pa oškodovana oseba ne želi podati prijave in tako obe osebi ostaneta na instituciji.
- Pravilniki in opis postopka naj bodo **objavljeni na uradni spletni strani** institucije ter dostopni vsem. Objava na internem spletišču ne bo zadostovala, ker bo tako dostopna le zaposlenim. Še več, zaželeno je, da so pravilniki in opis postopka objavljeni na več podstraneh (npr. na podstrani, namenjeni študentski populaciji, ter na podstrani, namenjeni enakosti spolov na znotraj organizacije), da lahko ljudje lažje in hitreje dostopajo do njih. Informacije morajo biti čim bolj dostopne in enostavno dosegljive na širšem spletu.

### Standard:

Visokošolske in raziskovalne ustanove s študentkami\_i in zaposlenimi, ki ne govorijo slovensko, morajo vse informacije ponuditi tudi v angleškem jeziku.

- **Sistemska in redno informiranje** zaposlenih in študentk\_ov o notranjih aktih in pravilih glede sankcioniranja spolnega in drugega nadlegovanja ter o mehanizmih podpore osebam, ki jim je dostojanstvo kršeno. Ker so najranljivejše prav študentke ter osebe v zgodnejših fazah kariere, je treba zasnovati dejavnosti, ki se ponavljajo vsako leto, tako da lahko dosežejo tudi tiste, ki so na novo prišli v akademsko okolje. Informacije morajo biti čim dostopnejše in enostavno dosegljive na spletu.

### Praktični predlogi:

- V informacijski paket, namenjen študentski populaciji ob vstopu na visokošolsko ustanovo, vključiti informacije o tem, kaj je spolno nasilje in nadlegovanje in kakšne so njune pojavne oblike.
- Pripraviti informativne plakate in jih postaviti v različne prostore, kamor zahajajo študentke\_i.
- V programe izobraževanja novozaposlenih (npr. izobraževanje o varnosti in zdravju pri delu) vključiti tudi informiranje o notranjih aktih in protokolih proti nasilju in nadlegovanju, pa tudi izobraževanja o teh temah na splošno.
- Ob prevzemu vodilne funkcije (dekan\_ja, rektor\_ica ali predstojnik\_ca) mora oseba nujno skozi proces informiranja o pravilnikih in postopkih proti nasilju in nadlegovanju ter se tako seznaniti s svojimi pristojnostmi in dolžnostmi.

- Spremljanje stanja je pomemben ukrep pri zagotavljanju učinkovitih institucionalnih sprememb. Zato naj organizacija uvede sistem **(anonimiziranega) poročanja** o delu zaupnih oseb in o uradno vodenih postopkih. Te povratne informacije so pomembne tako za vodstvo kot za telo, ki spremlja izvajanje NES in načrtuje nadaljnje aktivnosti.

### Opozarjamo:

Če v organizaciji ni nobene pritožbe ali uradne prijave, to še ni nujno zagotovilo, da nadlegovanja ni, ampak je lahko kazalec pomanjkanja zaupanja ali neustreznega sistema prijavljanja in obravnavanja kršitev.

### Praktičen predlog:

Ob izvajanju ankete o zadovoljstvu med zaposlenimi vključimo vprašanja: »Ali zaupate obstoječim mehanizmom za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja?« ter »Ali veste, na koga v vaši instituciji se lahko obrnete v primeru, da ste doživeli ali doživljate spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje?«.

## Viri:

Logar, Tajda, Katja Zabukovec Kerin in Mitja Svete, *Protokol za ravnanje ob zaznavi in obravnavi spolnega nasilja in spolnega nadlegovanja v vzgojno-izobraževalnih zavodih*, Zavod RS za šolstvo, 2023. [https://www.zrss.si/wp-content/uploads/2023/08/protokol\\_spolno\\_nasilje.pdf](https://www.zrss.si/wp-content/uploads/2023/08/protokol_spolno_nasilje.pdf)

Podreka, Jasna, ur. *Spolnemu nasilju in nadlegovanju vstop prepovedan! Priporočila za institucionalne, zakonodajne in ozaveščevalne rešitve ter aktivnosti pri obravnavi spolnega nadlegovanja in drugih oblik spolnega nasilja v visokošolskih in raziskovalnih organizacijah v Sloveniji*, Ljubljana: Založba Univerze v Ljubljani, 2023. <https://doi.org/10.4312/9789612970697>

Robnik, Sonja. *(Ne)razumljeni ne?! Spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu* (Ljubljana: i2, 2009).

### 3.4 EVALVACIJA NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV

Načrt za enakost spolov je časovno zamejen dokument, ki vsebuje roke, do katerih je treba izpeljati določen ukrep oz. ga začeti z določeno redno dejavnostjo (npr. letna izobraževanja na določeno temo). Ob koncu prvega obdobja veljavnosti NES je zato ključnega pomena izvedba evalvacije oz. ocene uresničitve načrtovanih ukrepov.

#### Kdo izvaja evalvacijo?

Možne so različne oblike evalvacije NES, odvisno od notranjih kapacitet organizacije. Evalvacijo lahko izvede ena oseba, ekipa ali pa zunanji izvajalec\_ka. Da bi zagotovili, da institucionalne spremembe, ki jih prinaša NES, postanejo trajni del organizacijske strukture, je zaželeno za evalvacijo NES zadolžiti neko **stalno telo**, pristojno za področje enakosti spolov oz. enake možnosti. To je lahko tudi komisija, ki je pripravila NES.

#### Kako poteka evalvacija?

Evalvacijo izvajanja NES je smotno zastaviti **večstopenjsko** in pri tem preveriti:

1. ali so vsi ukrepi izvedeni;
2. ali je dosežen željeni učinek ukrepa;
3. ali so zaznani neželeni protiučinki ukrepa;
4. ali je treba ukrep nadaljevati;
5. ali je treba ukrep spremeniti, tako da bo bolje naslavljal problem.

Pri oceni učinka ukrepa so od ključni **indikatorji** oz. kazalci uresničitve določenega ukrepa.

**Kvantitativni indikatorji** so primerni za:

- spremljanje statističnih sprememb v populaciji: npr. deleža žensk v odločevalskih telesih, deleža žensk z najvišjimi znanstvenimi nazivi, števila novozaposlenih žensk v organizacijskih enotah, kjer so te v manjšini, itn.;
- oceno dometa določene izobraževalne ali promocijske dejavnosti, ki je bila izvedena kot del ukrepa. Pri tem je lahko indikator binaren (dogodek je bil organiziran ali pa ne), vendar je bolj zaželeno, da je beleženo tudi število udeleženk\_cev;
- dokumentiranje sprememb: npr. število akademskih predmetov, pri katerih je bil spremenjen učni načrt in vključen vidik spola.

### **Opozarjamo:**

Število udeleženk\_cev nekega izobraževalnega dogodka še ni kazalec uspešnosti oz. dolgoročnega učinka samega izobraževanja. Število udeleženk\_cev bolj nakazuje, kakšen je interes med zaposlenimi ali študentkami\_i za določeno tematiko ter kako uspešna je organizacija pri spodbujanju interesa svojih zaposlenih. Uspešnost oz. koristnost določenega izobraževanja je mogoče ocenjevati z anketami, ki jih udeleženke\_ci izpolnijo po dogodku, ali z letno anketo o zadovoljstvu s ponujenimi izobraževanji.

**Kvalitativni indikatorji** so primerni za:

- opis procesa: npr. proces prenove pravilnikov se začel/končal, preoblikovan je način promocije znanstvene uspešnosti itn.
- ocenjevanje mnenj in stališč: npr. zadovoljstva zaposlenih s ponujenimi storitvami; stališč o perečih vprašanjih, pridobljenih z anketami, fokusnimi skupinami ali na kak drug način.

## Po koncu evalvacije

Priprava evalvacijskega poročila ima dvojni pomen. Prvič, pomembno je spremljati izvajanje Načrta za enakost spolov kot zavezujočega dokumenta ter oceniti, v kakšni meri so bili ukrepi uresničeni in kako uspešni so bili pri doseganju zastavljenih ciljev. Le tako je mogoče zagotoviti izpolnjevanje sprejetih zavez.

### Zakonodaja:

Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti zahteva, da vse **javne raziskovalne organizacije** »sprejmejo in izvajajo program ukrepov ter najmanj enkrat letno obravnavajo njegove učinke in o njih poročajo v okviru rednih letnih poročil« (75. člen). Zato je smotrno, da organizacija ne podvaja dela in da za evalvacijo NES uporablja iste indikatorje, ki jih uporablja tudi za pripravo informacij za redna letna priporočila.

Evalvacijsko poročilo prav tako pomembno vpliva na spreminjanje organizacijske kulture, tako pri vodstvu kot pri vseh zaposlenih. Zato je pomembno, da organizacija evalvacijsko poročilo predstavi vsem zaposlenim in ga objavi na spletni strani poleg dokumenta NES, na katerega se nanaša.

Cilj procesa evalvacije NES je tudi priprava načrta za naslednje časovno obdobje.



## PRILOGA 1:

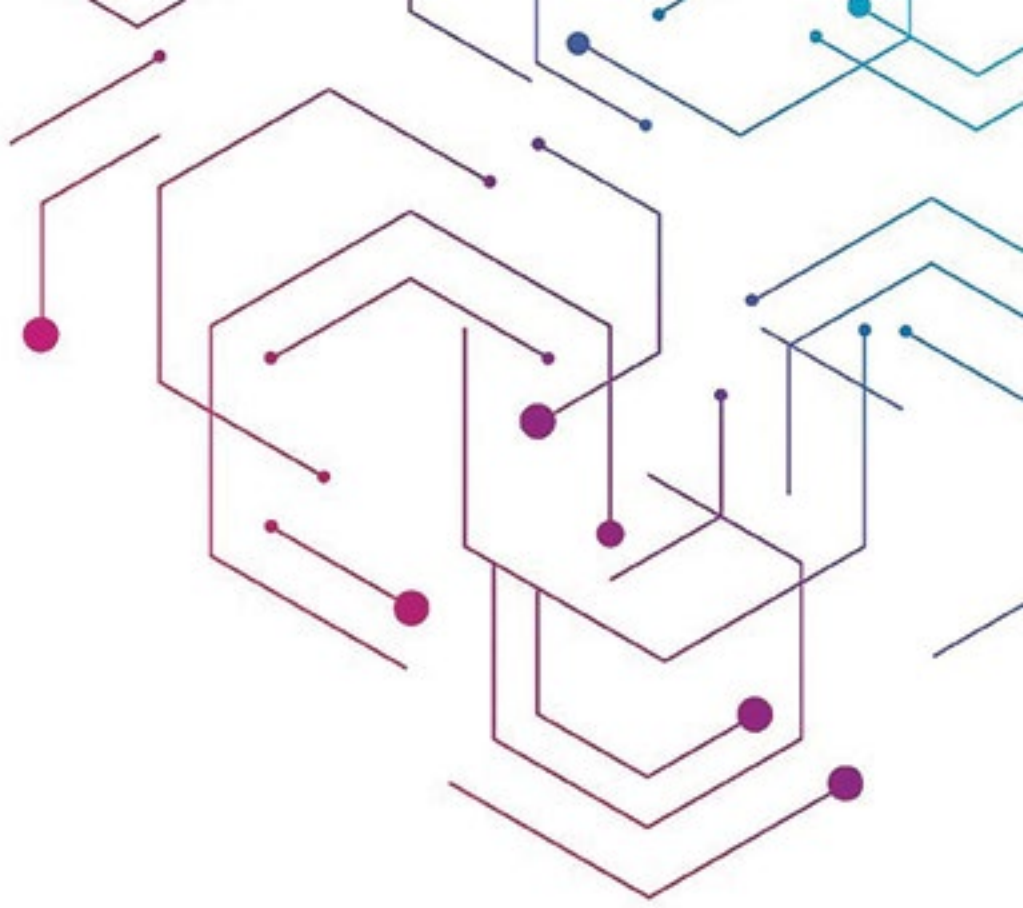
### PREDLOGA NAČRTA ZA SPODBUJANJE RAZISKOVALNE INTEGRITETE V RAZISKOVALNIH ORGANIZACIJAH

V nadeljevanju ponujamo slovenski prevod predloge Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete v raziskovalnih organizacijah, ki so pripravili v okviru projekta [SOPs4RI](#) (Standard Operating Procedures for Research Integrity), ki je dobil sredstev iz Programa Evropske unije za raziskave in inovacije Obzorje 2020, sporazum o dodelitvi sredstev št. 824481.

Za lažjo uporabo smo smiselno povezali dva dokumenta, ki sta rezultat tega projekta. V nadeljevanju boste na vaši levi strani našli stranice iz **Predloga za pisanje Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete za raziskovalne organizacije** ([Template for Writing a Research Integrity Promotion Plan for Research Performing Organisations](#)), ki so organizirane po tematskih področjih. Na vaši desni pa bodo razlage vsakega posamičnega tematskega področja kot so navedene v **Smernicah za spodbujanje raziskovalne integritete v raziskovalnih organizacijah** ([Guideline for Promoting Research Integrity in Research Performing Organisations](#)). Devet tem, ki jih mora vključevati organizacijski Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete (NSRI), je bilo določenih na podlagi preglednih člankov (na voljo [tukaj](#)), intervjujev s strokovnjaki (na voljo [tukaj](#)) in raziskave po delfski metodi (na voljo [tukaj](#)). Poleg tega je bilo za preučitev disciplinarnih razlik izvedenih tudi 30 fokusnih skupin po vsej Evropi (na voljo [tukaj](#)). Za pripravo Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete (NSRI) pa je koristno uporabiti orodja, ki so zbrana na **spletni zbirki orodij** strani projekta SOPs4RI (gl. Research Integrity tools for RPOs, <https://sops4ri.eu/tools/>).







# PREDLOGA NAČRTA ZA SPODBUJANJE RAZISKOVALNE INTEGRITETE V RAZISKOVALNIH ORGANIZACIJAH

## Uvod

Ta dokument vsebuje predlogo **Načrta za spodbujanje raziskovalne integritete (NSRI)** za \_\_\_\_\_ [vstavite naziv organizacije]. V njem so predstavljeni različni elementi, ki bodo vključeni v NSRI naše organizacije, in je namenjen za pomoč pri strukturiranju postopka pisanja. Predloga načrta NSRI je zasnovana za uporabo skupaj s smernicami za izvajanje projekta [SOPs4RI](#), ki so na voljo [na tej povezavi](#). V predlogi je navedenih šest prednostnih področij za razvijanje kulture raziskovalne integritete, kot so bila opredeljena v projektu [SOPs4RI](#). Za vsako področje so predstavljeni elementi, ki bodo obravnavani v tem NSRI, ter kratek opis predvidene vsebine NSRI. Devetih področij je predstavljenih in opisanih [tukaj](#). Temu je mogoče dodati še druga področja, na primer v povezavi s temami, opisanimi v [Evropskem kodeksu ravnanja za raziskovalno integriteto](#). Kot je navedeno v smernicah za izvajanje, so lahko nekatera od predstavljenih področij bolj ali manj pomembna za vaš lokalni kontekst, zato lahko uporabo predloge prilagodite glede na potrebe svoje organizacije. Predloga in smernice za izvajanje so zasnovane tako, da jih lahko uporabljajo tako organizacije, ki že imajo vzpostavljene politike integritete, kot tudi organizacije, ki še nimajo izkušenj na tem področju. V prvem primeru so lahko nekateri deli predloge ali izvedbenih smernic odveč.

## Devet področij za izboljšanje integritete



### PODPORA

#### 1. Raziskovalno okolje

**Primer:** kako nasloviti hipertekmovalnost, pritisk k objavam, škodljivo neravnovesje moči, konflikte, poštene, transparentne in odgovorne politike ocenjevanja, imenovanja in napredovanja raziskovalk\_cev; vprašanja, povezana z raznolikostjo in vključevanjem.

##### *Trenutno stanje*

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

##### *Področja, ki jih je treba izboljšati*

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer navedite organizacijsko enoto, ki je zadolžena za to področje, ter vzroke oziroma razloge zakaj so dodatne izboljšave potrebne.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike/probleme, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje ukrepa in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Raziskovalno okolje

Za spodbujanje raziskovalne integritete ter minimiziranje števila raziskovalnih prekrškov in spornih raziskovalnih praks morajo raziskovalne organizacije spodbujati podporno okolje. Izrecno morajo naslavljati in ustrezno odpravljati prekomerno tekmovalnost, škodljiv pritisk k objavljanju, škodljiva neravnovesja moči in konflikte. Vzpostaviti morajo poštene, pregledne in odgovorne politike ocenjevanja, imenovanja in napredovanja raziskovalk\_cev. Aktivno morajo spodbujati raznolikost in vključevanje. Kolegialnost, odkritost, refleksija in skupna odgovornost so ključni elementi delovnega okolja, v katerem je tveganje večjih in manjših kršitev raziskovalne integritete najmanjše.

## 2. Nadzor in mentorstvo

**Primer:** kako oblikovati jasne smernice za mentoriranje doktorskih študentov in študentk; kako vzpostaviti sistem usposabljanja in mentoriranja za zaposlene tako v nižjih kot v višjih nazivih.

### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*





## Nadzor in mentorstvo

Raziskovalkam\_cem na vseh stopnjah poklicnega razvoja je treba omogočiti strokovni nadzor in mentorstvo. Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete mora opredeliti postopke in merila za pridobitev statusa mentorice\_ja ter vsebovati smernice za mentorstvo raziskovalkam\_cem na različnih stopnjah poklicne poti, pri čemer je treba zadostno pozornost nameniti odgovornim raziskovalnim praksam.

### 3. Usposabljanje za raziskovalno integriteto

**Primer:** kako omogočiti usposabljanje in zaupno svetovanje za vso raziskovalno in podporno osebje

#### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

#### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Usposabljanje za raziskovalno integriteto

Raziskovalke\_ci na vseh stopnjah poklicne poti morajo imeti zagotovljeno ustrezno usposabljanje na področju raziskovalne integritete, ki jih izvajajo usposobljene predavateljice\_i. Raziskovalnemu osebju, ki se ukvarja z vprašanji raziskovalne integritete, ter tistim, ki poučujejo o raziskovalni integriteti, je treba omogočiti posebno usposabljanje in priložnosti za izmenjavo izkušenj. Poleg tega morajo raziskovalne organizacije raziskovalkam\_cem zagotoviti dostop do ustreznih spletnih informacij o raziskovalni integriteti in odgovornih raziskovalnih praksah.



## ORGANIZIRANJE

### 4. Strukture raziskovalne etike

**Primer:** kako vzpostaviti postopke presoje, ki bodo prilagojeni različnim vrstam raziskav in znanstvenih disciplin; kako zagotoviti namensko in ustrezno usposobljeno podporno osebje.

#### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

#### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Strukture raziskovalne etike

Raziskovalne organizacije morejo vzpostaviti in ohranjati ustrezne podporne mehanizme, s katerimi raziskovalcem v organizaciji omogočajo spoštovanje zahtev raziskovalne etike. Nujen del struktur raziskovalne etike so tudi namenske in ustrezno usposobljene komisije za raziskovalno etiko, ki odražajo naravo raziskovalnih dejavnosti v organizaciji. Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete mora vključevati postopke etične presoje, relevantne za posamezna raziskovalna področja in znanstvene discipline v organizaciji.

## 5. Obravnava kršitev raziskovalne integritete

**Primer:** kako vzpostaviti postopke, ki ščitijo tako prijavitelje nepravilnosti kot tudi obtožene nepravilnega ravnanja.

### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*



## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Obravnava kršitev raziskovalne integritete

Do neodgovornih raziskovalnih praks lahko prihaja tudi v okoljih z močno kulturo raziskovalne integritete. Raziskovalne organizacije morajo vzpostaviti transparentne postopke za sprejemanje, odkrivanje, obravnavanje in sankcioniranje kršitev raziskovalne integritete. Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete (NSRI) mora vključevati postopke za zagotavljanje možnosti zaupnih posvetovanj raziskovalk\_cev s svetovalno osebo za področje raziskovalne integritete. Raziskovalne organizacije morajo zagotoviti zaščito tako prijaviteljic\_ev nepravilnosti kot tudi tistih, ki so obtoženi kršitev. Prav tako morajo zagotoviti nepristransko preiskavo obtožb, tako da vzpostavijo organe, pristojne za raziskovalno integriteto, in standardizirane postopke znotraj organizacije ali pa se oprejo na predpise na nacionalni ravni. V NSRI morajo biti opisani tudi ustrezni ukrepi po odkritju kršitev raziskovalne integritete, kot so popravek ali umik prispevka, sankcioniranje raziskovalk\_cev, ki so sodelovali pri kršitvah, ter ustrezni ukrepi za preprečevanje nadaljnjih kršitev.

## 6. Postopki upravljanja in ravnanja s podatki

**Primer:** kako zagotoviti usposabljanje, spodbude in infrastrukturo za hranjenje in izmenjavo podatkov v skladu z načeli najdljivosti, dostopnosti, interoperabilnosti in ponovne uporabnosti (FAIR).

### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Postopki upravljanja in ravnanja s podatki

Raziskovalne organizacije morajo zagotoviti smernice, usposabljanje in ustrezno infrastrukturo na področju upravljanja s podatki ter poskrbeti za to, da so tovrstne prakse skladne z zakonodajo in relevantnimi kodeksi ravnanja. Posebne politike in postopki, ki jih vključuje Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete, morajo naslavljati relevantna vprašanja, kot so varstvo podatkov, zasebnost in pravice intelektualne lastnine, ter zagotavljati skladnost z nacionalnimi in mednarodnimi predpisi, kot je Splošna uredba Evropske unije o varstvu podatkov (GDPR). Organizacija mora zagotoviti ustrezno infrastrukturo za varno zbiranje, shranjevanje, hrambo, arhiviranje in izmenjavo podatkov. Poleg tega morajo raziskovalne organizacije omogočati postopke upravljanja in hranjenja podatkov, ki so usklajeni z načeli najdljivosti, dostopnosti, interoperabilnosti in ponovne uporabnosti (FAIR).



## KOMUNIKACIJA

### 7. Sodelovanje na področju raziskav

**Primer:** kako vzpostaviti trdna pravila in jasne predpise za učinkovito in transparentno sodelovanje z mednarodnimi in/ali neakademskimi partnerskimi organizacijami, vključno z industrijo.

#### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

#### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Sodelovanje na področju raziskav

Sodelovanje med disciplinami, sektorji in državami je temeljni sestavni del raziskav. Raziskovalne organizacije morajo imeti vzpostavljene politike in postopke, ki omogočajo odgovorno sodelovanje na področju raziskav v primerih, ki jim je treba nameniti posebno pozornost, npr. pri sodelovanju raziskovalck\_ev iz različnih disciplin ali z različnimi strokovnimi izkušnjami, kadar raziskovalke\_ci iz EU sodelujejo s tistimi iz držav, za katere ne veljata uredba GDPR in Evropski kodeks ravnanja za raziskovalno integriteto, ali pri medsektorskem sodelovanju raziskovalnih organizacij.



## 8. Naznanjanje nasprotja interesov

**Primer:** kako raziskovalkam\_cem omogočiti, da podajo pregledne izjave o nasprotju interesov, in zagotoviti, da bodo nasprotja interesov ustrezno obravnavana.

### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



### **Naznanjanje nasprotja interesov**

Pomembno je, da raziskovalne organizacije raziskovalkam\_cem omogočijo transparentne izjave o nasprotju interesov in zagotovijo njihovo ustrezno obravnavo. Raziskovalkam\_cem morajo biti pri tem v pomoč politike in postopki v Načrtu za spodbujanje raziskovalne integritete (NSRI), v katerih je opredeljen pristop organizacije na področjih prijavljanja interesov in obravnavanja nasprotja interesov pri izvajanju raziskav, financiranja, medsebojnih strokovnih pregledov, vrednotenja, ocenjevanja, napredovanja in sodelovanja med različnimi sektorji. Kar zadeva naročene raziskave in svetovalno delo, mora NSRI opredeliti ukrepe organizacije za transparentnost in jasnost glede morebitnega nasprotja interesov.

## 9. Objavljanje in obveščanje

**Primer:** kako podpreti raziskovalno osebje pri spoštovanju smernic za avtorstvo ter zagotoviti odprtost in jasnost pri komuniciranju s širšo javnostjo.

### ***Trenutno stanje***

*Opišite, kako se trenutno rešuje to vprašanje, vključno s tem, katere politike in postopki so že vzpostavljeni in kako učinkoviti se zdijo.*

### ***Področja, ki jih je treba izboljšati***

*Opišite, katerim vidikom, povezanim s tem vprašanjem, bi bilo treba posvetiti več pozornosti. Poskusite biti čim bolj natančni, na primer z navedbo organizacijskih enot, povezanih s tem področjem, ter vzroki oziroma razlogi za potrebo po dodatnih izboljšavah.*

## **Načrt za prihodnost**

*Opišite, kako bo vaša organizacija naslovila vidike, ki se jim je treba podrobneje posvetiti. S pomočjo spodnjega seznama podrobno opredelite vsebino načrta, vključno s tem, kaj želite doseči (cilj), katere konkretne ukrepe boste sprejeli (akcijski načrt), kdo bo odgovoren za izvajanje načrta in kdo bo pri njem sodeloval (odgovornosti in sodelujoči), kakšni bodo konkretni časovni mejniki in roki (časovnica), katere kazalnike oziroma merila boste uporabili za ocenjevanje učinkovitosti procesa sprememb (kazalniki in merila) ter katera orodja iz zbirke orodij SOPs4RI so lahko pri tem procesu v pomoč (potencialno koristna orodja).*

- *Cilj*
- *Akcijski načrt*
- *Odgovornosti in sodelujoči*
- *Časovnica in ključni mejniki*
- *Kazalniki in merila za vrednotenje*
- *Potencialno koristna orodja*



## Objavljanje in obveščanje

Raziskovalne organizacije morajo opredeliti svoja pričakovanja glede postopkov, povezanih z objavljanjem in obveščanjem o rezultatih raziskav. Posebne politike in postopki, ki jih mora vključevati Načrt za spodbujanje raziskovalne integritete, morajo obravnavati uporabo predprijav, nerecenziranih prispevkov pred objavo (angl. *preprint*) ter spletnih repozitorijev, smernice za pripisovanje avtorstva, postopke za reševanje avtorskih sporov, pristop organizacije do prostega dostopa do znanstvenih prispevkov (angl. *open access*), ohranjevanje podatkov, usklajenih z načeli FAIR, pričakovanja glede uporabe smernic za poročanje, postopke za izogibanje »plenilskim revijam«, strategije za odgovorne prakse recenziranja ter mehanizme za podporo in prepoznavanje javnega komuniciranja o rezultatih raziskav.



## DODATNA PODROČJA

Spodaj lahko dodate še druga področja politik in regulativnega okvira vaše organizacije, ki bi lahko po vašem mnenju podpirala raziskovalno integriteto.

## PRILOGA 2:

### NAPOTKI ZA SPOLNO VKLJUČUJOČO RABO JEZIKA

#### ŽENSKI PRIIMKI

Iz ženskih priimkov **ne tvorimo svojilnih oblik** na *-ova* oziroma *-eva*. Namesto *Močnikova gostuje na dunajskem inštitutu za humanistične vede* uporabimo eno od naslednjih možnosti:

- Nena Močnik gostuje ...
- Močnik gostuje ...
- N. Močnik gostuje ...

Izjema so priimki, pri katerih je oblika na *-ova* ali *-eva* dejanski priimek osebe (*Sotnikova, Atanasova*).

V enem besedilu uporabimo enako strategijo za navajanje oseb vseh spolov. Namesto *N. Močnik in Gombač* torej uporabimo *Nena Močnik in Jure Gombač* ali *Močnik in Gombač*.

#### IZRAŽANJE SVOJINE

Tudi pri izražanju svojine se pri ženskih priimkih izognemo oblikam na *-ova* ali *-eva*. Namesto študija Plemenitaševe uporabimo študija Katje Plemenitaš ali študija Plemenitaš.

#### ZNANSTVENI IN AKADEMSKI NAZIVI

**Ob osebah ženskega spola navajamo nazive ženskega spola.** Namesto *gospa profesor, gospa doktor* uporabimo *gospa profesorica, gospa doktorica*. Enako je ob navedbi priimka in/ali imena ob nazivu: namesto *doktor Katja Pavlič, doktor Pavličeva, profesor Pavličeva* izberemo *doktorica Katja Pavlič, doktorica Pavlič, profesorica Pavlič*. Tudi pri funkcijah in delovnih mestih, ki jo zaseda ženska, uporabimo ženske oblike: *predsednica komisije, predstojnica inštituta, glavna tajnica univerze*.

Izogibamo pa se dodatnemu spolnemu zaznamovanju ob samostalnikih, ki označujejo ženske: namesto ženske umetnice, ženske avtorice uporabimo *umetnice, avtorice*.



## NAVAJANJE BESED, OBLIK ZA ŽENSKI IN MOŠKI SLOVNIČNI SPOL

V **izogib rabi generičnega moškega spola** lahko kot eno od možnih strategij za spolno vključujočo rabo jezika uporabimo navajanje besed in oblik za ženski in moški slovnični spol (*Spoštovane raziskovalke in raziskovalci; Direktorica ali direktor imenuje komisijo*). Zaporedje navajanja besed oz. oblik je lahko poljubno, je pa dobro, če je zaporedje znotraj posameznega besedila poenoteno.

Pri naslavljanju ponovitev pridevnika ni potrebna (*Spoštovane kolegice in spoštovani kolegi*), če pa se odločimo za uporabo različnih pridevnikov, je pomembno, da sta ta enakovredna: namesto *Drage kolegice in spoštovani kolegi* uporabimo *Spoštovane kolegice in cenjeni kolegi*.

Kot dopolnjujočo strategijo uporabimo:

- **SPOLNO NEVTRALNI JEZIK.** Uporabljamo torej besede, kot so *oseba, vodja, publika*, namesto spolsko zaznamovanih (več v nadaljevanju);
- **UJEMANJE PO BLIŽINI.** Upoštevamo, da se pridevniki, ki lahko stojijo ob samostalniku, prilagodijo prvi navedeni obliki, glagolske oblike v nadaljevanju pa spolu najbližjega samostalnika: *prisotne članice in člani so potrdili uredbo*. Ujemanje po bližini ne velja za zaimke, v tem primeru je treba navesti zaimka za ženski in moški slovnični spol (*predstavnico ali predstavnika, ki jo ali ga predlaga komisija*).

## PODČRTAJ

Tako raba besed, oblik za ženski slovnični spol ob besedah, oblikah za moški slovnični spol kot raba poševnic ali vezajev (*študentke/i* ali *študenkte-i*), ki je bila tudi že prej priporočena zlasti v primerih, kjer smo prostorsko omejeni, ostajata v okvirih binarnega spolnega sistema *ali moško ali žensko*.

Danes za strategijo, ki **presega spolno binarnost** in je vključujoča tudi do nebinarnih transspolnih oseb, v slovenščini velja raba podčrtaja. Podčrtaj simbolno nadomešča v jeziku neobstoječa obrazila in končnice za spolne identitete, ki presegajo binarni sistem žensko – moško.

### KAKO UPORABIMO PODČRTAJ?

Podčrtaj navajamo med oblikama za ženski in moški slovnični spol: študentke\_i, predavateljice\_i, doktorice\_ji znanosti. Za podčrtajem zaradi poenostavitve navedemo le spremenljivi del obrazila (zdravnice\_ki) in ne celotnega: zdravnice\_niki.

### KAJ NAVEDEMO NAJPREJ?

Priporočamo, da **najprej navedemo žensko slovnično obliko**. V tem primeru se namreč z upoštevanjem načela ujemanja po bližini izognemo kopičenju podčrtajev. Pridevniki, ki lahko stojijo ob samostalniku se tako prilagodijo prvi navedeni, tj. ženski različici, glagolske oblike v nadaljevanju pa moški: *redne študentke\_i so obiskovali predavanja ob torkih.*

### IZJEME

Izjeme so primeri, ko je moška oblika besedotvorno osnova za tvorbo ženske slovnične oblike oziroma ko ima moška slovnična oblika ničto končnico. V teh primerih je smiselno najprej navesti moško slovnično obliko. To velja tako za samostalnike (*učitelj\_ica, dekan\_ja* oziroma *dekan\_ka* ali *dekan\_ica*), kot deležnike na *-l* (*Na izpit se je prijavil\_a; Odšel\_a je*), deležnike na *-n* (*Je razgledan\_a.*) in pridevnike (*Je kompetenten\_a.*). V primerih, ko pri obliki za ženski slovnični spol pride do izpada polglasnika, za podčrtajem navedemo tudi črko pred izpadlim polglasnikom takrat, ko lahko pride do nepotrebne dvoumnosti: *zadovoljen\_jna uporabnik\_ca spletnega portala*. V nasprotnem primeru črk pred izpadlim polglasnikom ne pišemo, torej je ustrezno: *Prišel\_a je.*

### KATERI JE USTREZNIK ZA ANGLEŠKI "THEY"?

V angleščini se za naslavljanje nebinarnih transspolnih oseb uporablja *they* v ednini, torej namesto spolno zaznamovanih zaimkov *she* ali *he*. Slovenski ustreznik je zapis **on\_a**. Pri drugih spolno zaznamovanih zaimkih tudi navedemo le spremenljivi del: *Nje\_ga ni bilo*. Podobno je tudi v primeru *vse\_i, me\_i*.

### KDAJ NAVAJAMO OBLIKI V CELOTI?

Navajanje samostalnikov za ženski in moški slovnični spol v celoti se zdi smiselno v primerih, kot je: *sestra\_brat*, in pri večbesednih moških in ženskih poimenovanjih, pri katerih nastopata različni osnovi: *srednja medicinska sestra\_srednji zdravstvenik*. Včasih se celotni besedi pojavita tudi v naslavljanju: *Spoštovane študentke\_študenti* ali *Drage kolegice\_kolegi*.

## KAJ JE SPOLNO NEVTRALNI JEZIK?

S spolno nevtralnimi jezikom se **izognemo spolnemu zaznamovanju**, hkrati pa tudi kopičenju podčrtajev. Spolno nevtralne jezikovne prakse vključujejo uporabo:

- spolno nevtralnih besed, kot so: *oseba, osebnost, stranka, vodja, nihče* (namesto *nobeden* oz. *nobena*) ali skupna imena, npr. *raziskovalna skupnost, pedagoško osebje, stroka, strokovni krogi, občinstvo, prebivalstvo*;
- besednih zvez z levim pridevniškim prilastkom namesto samostalniških besednih zvez z desnim samostalniškim prilastkom: *skupnost študentk\_ov > študentska skupnost*;
- posamostaljenih množinskih deležniških oblik: *potrebe vključenih posameznic\_kov > potrebe vključenih*;
- posamostaljenih oblik: *sestale\_i se bomo v torek > sestanek bo v torek*;
- brezosebni stavkov: *z raziskavo smo ugotovile\_i > z raziskavo je bilo ugotovljeno*;
- sedanjika za izražanje prihodnosti: *jutri bomo nadaljevale\_i > jutri nadaljujemo*;
- izpuščanja samostalnika oziroma samostalnikov, kadar niso nujno potrebni: Članice\_i komisije so: *> V komisiji so: / Komisijo sestavljajo:; predavanje je namenjeno seznanjanju udeleženk\_cev o možnostih mednarodnega sodelovanja > predavanje je namenjeno seznanjanju o možnostih mednarodnega sodelovanja*;
- rabo oziralnega zaimka *kdor*: *Vpiše se lahko kandidat\_ka, ki ... > Vpiše se lahko, kdor ...*;
- rabo velelnika namesto tretjeosebne glagolske oblike: *Kandidat naj odda vlogo ... > Vlogo oddajte ...*

Kolofon:

## **Priročnik za integriteto, etiko in enakost spolov v raziskovalnih organizacijah**

### **Uredila:**

Jovana Mihajlović Trbovc in Rok Benčin

### **Avtorice\_ji po tematikah:**

Rok Benčin (etika in integriteta)

Jovana Mihajlović Trbovc, Jasna Fakin Bajec, Tanja Petrović (enakost spolov)

Jasna Podreka (preprečevanje spolnega nadlegovanja)

Branislava Vičar, Boris Kern (spolno vključujoča raba jezika)

### **Jezikovni pregled:**

Tadej Turnšek

### **Recenzije:**

Urša Opara Krašovec (integriteta)

Grega Repovš (etika)

Tjaša Cankar (enakost spolov)

### **Svetovalka na projektu:**

Teodora Konach

### **Izvirna grafična podoba:**

Teresa Burzigotti \* formicablu \* [www.formicablu.it](http://www.formicablu.it)

Katarina Popović

Konzorcij projekta SOPs4RI (Priloga 1)

### **Oblikovanje in prelom:**

Nađalin Igor DESIGN STUDIO \* [www.nistudio.rs](http://www.nistudio.rs)

Izdajatelj: ZRC SAZU, Inštitut za kulturne in spominske študije in Filozofski inštitut

Zanj: Tanja Petrović in Tadej Troha

Založnik: Založba ZRC

Zanj: Oto Luthar

Glavni urednik založbe: Aleš Pogačnik

Tisk: Present, d. o. o.

Naklada: 500 izvodov

Prva izdaja, prvi natis / Prva e-izdaja

Ljubljana 2024

Prva e-izdaja je pod pogoji licence Creative Commons CC BY 4.0 prosto dostopna:

<https://doi.org/10.3986/9789610508113>

Ni namenjeno prodaji.



Besedilo tega dela je na voljo pod pogoji slovenske licence Creative Commons 4.0 CC BY. To pomeni, da je ob priznanju (navedbi) avtorstva dovoljeno kopiranje in razširjanje vsebin v kakršnemkoli mediju in obliki v vse namene, tudi komercialne, ter predelava in vključevanje vsebine v lastna dela v vse namene, tudi komercialne.

Prvi natis je financiran iz sredstev ciljnega raziskovalnega projekta »Etika, integriteta in enakost spolov v raziskovalnem prostoru Slovenije: med politikami in njihovo implementacijo« (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije, št. pogodbe C3330-21-252007, in Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije, št. pogodbe V5-2144).



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA VISOKO ŠOLSTVO,  
ZNANOST IN INOVACIJE



Javna agencija za znanstvenoraziskovalno  
in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije

Kataložna zapisa o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

Tiskana knjiga

COBISS.SI-ID 178796803

ISBN 978-961-05-0810-6

E-knjiga

COBISS.SI-ID 178726915

ISBN 978-961-05-0811-3 (PDF)



Založba ZRC