

Poročilo o Anketi na področju enakosti spolov na ZRC SAZU

Anketo pripravile: Ana Hofman, Jovana Mihajlović Trbovc, Tanja Petrović

Analizo naredile: Jelena Čeriman, Ana Hofman, Jovana Mihajlović Trbovc

Poročilo pripravile: Ana Hofman, Teja Komel Klepec, Jovana Mihajlović Trbovc, Tanja Petrović

Med septembrom in decembrom 2021 smo v okviru evropskih projektov [ACT](#) in [R&I PEERS](#) na ZRC SAZU izvedli spletno anketo o stanju na področju enakosti spolov. Anketo, ki je bila razvita v okviru projekta ACT, smo prevedli v slovenščino in prilagodili našemu kontekstu. Vključevala je vprašanja o pogojih in organizaciji dela v okoliščinah pandemije Covid-19 ter o nadlegovanju in trpinčenju na delovnem mestu. Na anketo se je odzvalo 150 oseb, kar je 39% vseh zaposlenih na ZRC SAZU, do konca pa jo je izpolnilo 23% vseh zaposlenih (ki so delili tudi demografske podatke). Od teh se jih je 60 opredelilo kot ženske (16% od skupnega števila zaposlenih) in 25 (6,5 %) kot moški.¹ Med anketirankami_ci je bilo 11% starih do 30 let, 61% starih od 30 do 50 let in 28% starejših od 50 let.

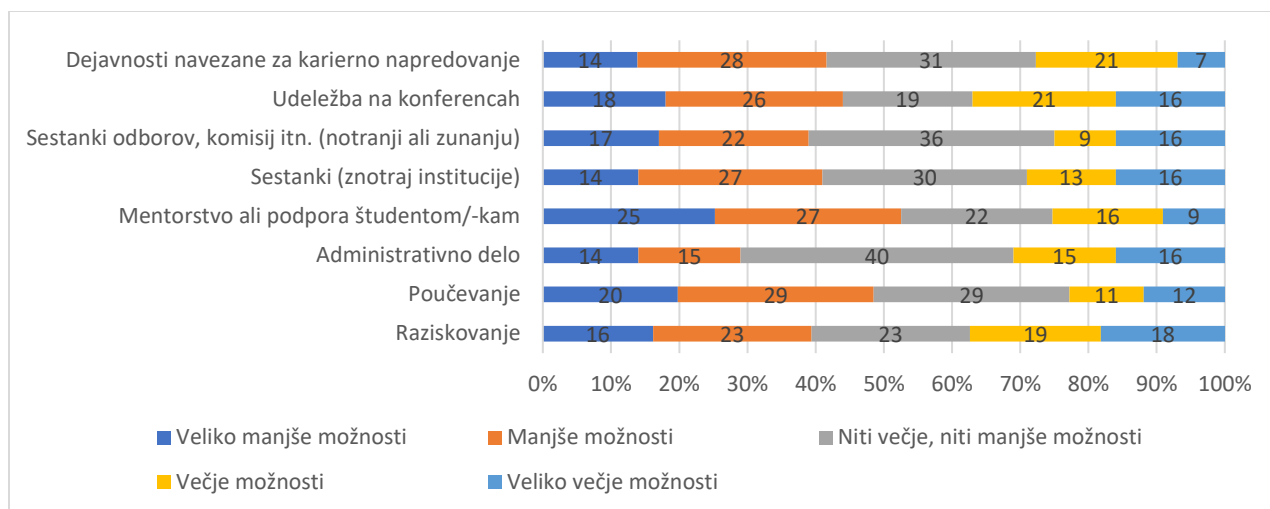
Pogoji in organizacija dela v okoliščinah pandemije Covid-19

Zaposlene_i menijo, da zaradi dela od doma (na daljavo) imajo manjše možnosti za dejavnosti, ki so pomembne za njihovo napredovanje, za mentorstvo ali podporo študentom_kam ter možnosti poučevanja. 39% zaposlenih vidi večje možnosti za raziskovanje, ko delajo od doma, vendar približno enak delež (37% zaposlenih) meni, da med delom od doma ima manjše možnosti za raziskovanje.

Pri delu od doma se po mnenju anketirank_cev najmanj spreminja količina administrativnega dela (40% jih je odgovorilo, da jim delo od doma/na daljavo ni prineslo sprememb na tem področju). Za anketirance_ke se rahlo zmanjša možnost udeležbe na konferencah.

Graf 1. Ocenite, ali imate zaradi dela od doma/na daljavo večje ali manjše možnosti, da opravljate naslednje dejavnosti:

¹ Glede na to, da so demografski podatki ponujali več možnosti za opredelitev spolne identitete (enako kot pri etnični, opredelitvi na podlagi maternega jezika ali državljanstva), sta dve osebi opredelili svojo spolno identiteto kot »nebinarno«, ena pa kot »drugo«. Dve osebi sta se odločili, da nečeta odgovoriti na to vprašanje. Zaradi majhnega števila oseb, ki so izbrale te kategorije, jih ni bilo smiselno vključiti v statistično analizo, pomembno pa je, da so prepoznane možnosti tovrstnih opredelitev.



Iz podatkov je razvidno, da so ženske pogosteje kot moški odgovorile, da jim delo od doma (delo na daljavo) omogoča večje in veliko večje možnosti za raziskovanje (37% žensk v primerjavi z 28% moških) in sodelovanje na konferencah (38% žensk v primerjavi s 16% moških). Anketiranci_ke, ki so poročni_e ali v partnerski zvezi navajajo, da zaradi dela od doma (na daljavo) imajo večje in veliko večje možnosti za raziskovanje, a približno enake možnosti za sodelovanje na konferencah.

Predloge za izboljšanje organizacije dela je podalo skupno 39 anketiranih oseb (10% vseh zaposlenih in 26% teh, ki so sodelovali v anketi), pri čemer so predvsem izpostavili_e predloge za izboljšanje organizacije dela raziskovalk_cev, ki imajo mlajše otroke. Za izboljšanje delovnih pogojev na ZRC SAZU je bilo izpostavljenih več predlogov: transparentnost obveščanja vseh zaposlenih (kar bi preprečilo občutek izvenzetosti od odločanja) ter podaljšanje rokov za določene delovne naloge za zaposlene z otroci. Izpostavljen je bil tudi pomen podpore vsem zaposlenim, ko gre duševno in telesno zdravje, skozi zagotavljanje psihološke podpore zaposlenim s strani strokovnjakov ter organiziranja primerne rekreacije (vadbe).

Mnenje, ki se je večkrat ponovilo je, da bi ohranitev možnosti dela od doma za en ali dva dni med delovnim tednom v po pandemičnih okoliščinah dejansko pomenilo izboljšanje delovanja na ravni celotne ustanove: ohranitev on-line sestankov, občasno delo od doma, ko to zahteva narava dela (npr. pisanje člankov). Za nekatere to tudi lajša težave pri dnevnih migracijah in omogoča bolj prilagodljiv urnik. Hrati pa je bila izpostavljena tudi pomembnost definiranih pravil za delo od doma, ki naj ne bi bilo prepuščeno improvizacijam nadrejenih.

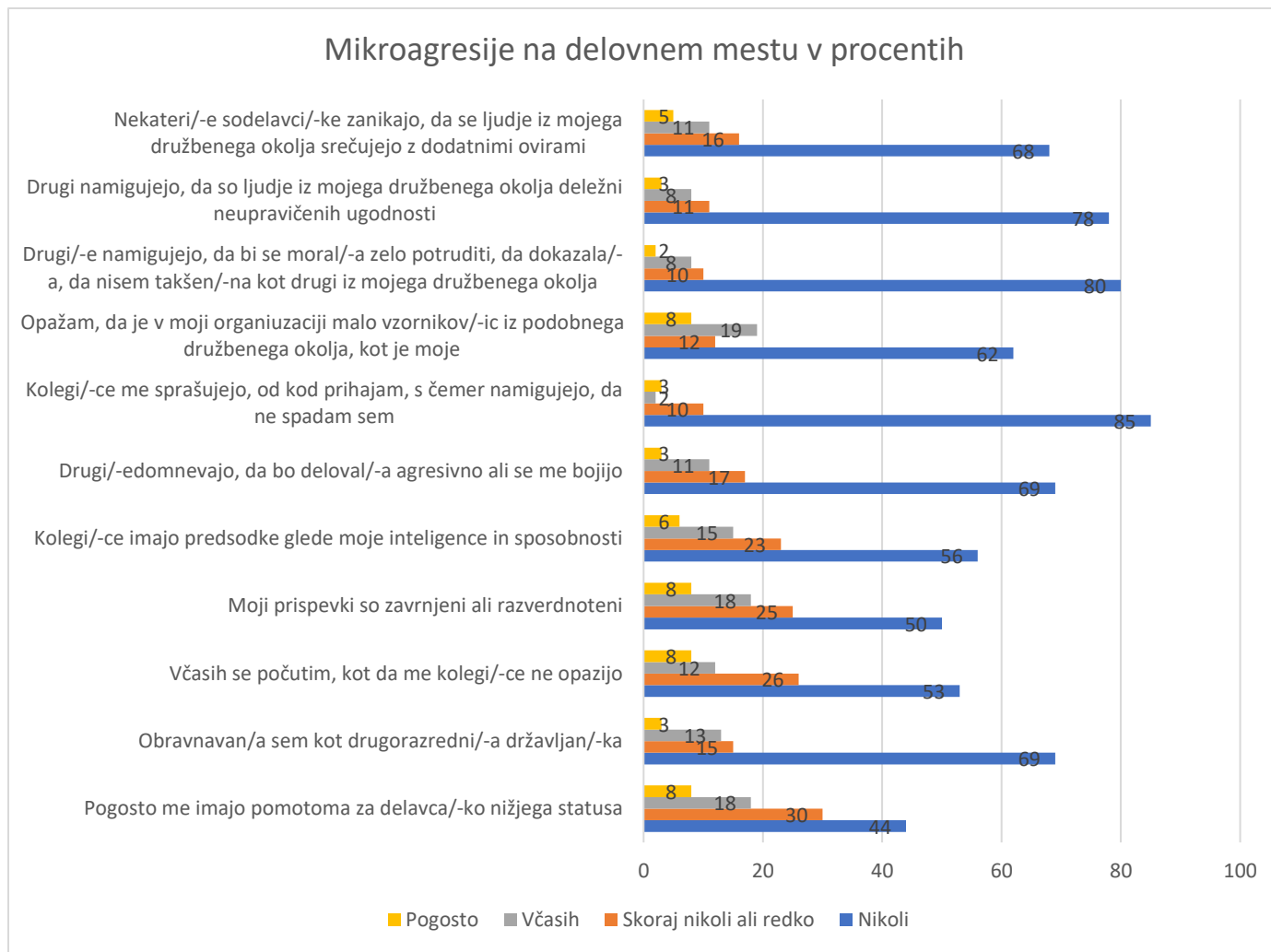
Po drugi strani pa nekateri_e anketiranci_ke menijo, da delo na daljavo zmanjšuje produktivnost, ki jo je potrebno izboljšati s spodbujanjem sestankov v živo, posebej zaradi ohranjanja kritičnega mnenja in konstruktivne debate, ki so nujni za skupinsko dinamiko.

Mikroagresija v delovnem okolju

V segmentu vprašalnika, ki se je nanašal na izkušnje s prikrito agresijo, so anketiranci_ke podali_e oceno, kako pogosto so na svojem delovnem mestu doživeli_e določene mikroagresije. Podatki kažejo, da večina anketiranih oseb nikoli ni doživela mikroagresije. Zasledimo pa, da približno

tretjina oseb meni, da so njihovi prispevki pri delu pogosto zavrnjeni ali razvrednoteni. Prav tako približno tretjina anketirank_cev »včasih« in »pogosto« opaža, da je malo vzornikov_c, ki prihajajo iz podobnega družbenega okolja kot oni sami. Približno petina anketiranih oseb pravi, da imajo njihovi kolegi_ce pogosto predsodke glede njihove stopnje inteligence ter da se včasih ali pogosto počutijo, kot da jih njihovi kolegi_ce ne opazijo. Od tega več kot tretjina moških in polovica žensk.

Graf 2. Ocenite, kako pogosto ste na svojem delovnem mestu doživeli naslednje mikroagresije:



Velika večina tako moških kot žensk navaja, da so se pri izpostavljenosti različnim oblikam mikroagresije, najredkeje soočali s situacijo, da jih »kolegi/-ce sprašujejo, od kod prihajam, s čemer namigujejo, da ne spadam sem«. Enako pravijo za situacije, v katerih »drugi/-e namigujejo, da bi se moral/-a zelo potruditi, da bi dokazal/-a, da nisem takšen/-na kot drugi iz mojega družbenega okolja« ali da so ljudje iz njihovega družbenega okolja deležni neupravičenih ugodnosti. Prav tako večina pravi, da niso bili obravnavane_i kot državljanke_i drugega reda. 72

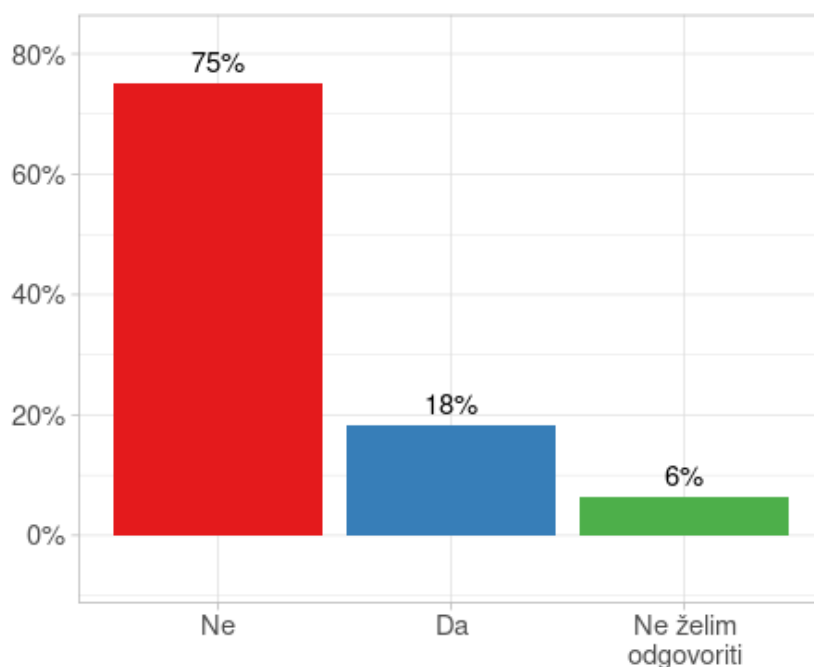
% žensk ni nikoli doživelo, da se jih drugi ljudje bojijo ali domnevajo, da se bodo obnašale agresivno, kar velja za 68 % moških.

Medtem ko jih je manj kot polovica moških v svojem delovnem okolju doživela, da jih pomotoma imajo za delavca nižjega statusa (podatki, pridobljeni s seštevanjem kategorij pogosto, redko in včasih), skoraj 60 % žensk poroča, da se jim je to zgodilo pogosto. Nekaj več kot tretjina moških poroča, da so bili njihovi prispevki v delovnem okolju razvrednoteni, to velja za več kot polovico žensk.

Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu

V zadnjem letu (12 mesecih) pred izvajanjem raziskave, je 18% anketirancev_k (od tega se jih je 45% deklariralo kot ženske, 20% kot moški) osebno doživelo nadlegovanje in/ali trpinčenje. 75% anketiranih oseb, ki so odgovorile na to vprašanje pravi, da tega nikoli niso doživeli, 6% anketirancev_k ni želelo odgovoriti na to vprašanje.

Graf 3: Ali ste v zadnjih 12 mesecih osebno doživeli nadlegovanje in/ali trpinčenje v svoji organizaciji?



Anketirane osebe, ki so navedle, da so doživele nadlegovanje in/ali trpinčenje, navajajo, da so ga najpogosteje doživele od osebe na vodstvenem položaju in nadrejene osebe. Osebe, ki so imele takšno izkušnjo, a je niso nikomur sporočile, so navedle, da je bil najpogostejši razlog za to strah pred izgubo službe (začasna zaposlitev) ali zaradi morebitnih povračilnih ukrepov oseb, ki so na višjih položajih. Izpostavile so tudi nezaupanje v objektivnost pristojnih, posebej nadrejenih ter navedle, da niso nikomur poročale o nadlegovanju zaradi težje dokazljivosti (»ker mi ne bi verjeli«). Nekateri_e anketiranci_ke so navedli_e kot razlog tudi to, da so opazili_e, da prejšnja

poročanja niso vodila k izboljšanju in da dvomijo v možnost spremembe ali jih celo skrbi poslabšanje stanja.

Glede nadlegovanja in trpinčenja so anketiranci_ke podali_e oceno, v kolikšni meri so pripravljene prijaviti tovrstne primere osebam na določenih položajih znotraj ustanove. Velika večina jih je navedla, da so najbolj pripravljeni_e prijaviti primere nadlegovanja in trpinčenja »uradni zaupni osebi ali osebi zadolženi za tovrstna vprašanja« (68 % anketirancev), najmanj pripravljeni_e bi pa bili poročati predstavniku_ci kadrovske službe (51 %) ter sindikalnemu zaupniku. Rezultati ankete kažejo, da se ženske čutijo najbolj pripravljene prijaviti nadlegovanje na delovnem mestu »uradni zaupni osebi ali osebi zadolženi za tovrstna vprašanja« (70 %). Velika večina moških pa se počutijo bolj pripravljeni, da takšne incidente prijavijo starejšemu/-i sodelavcu/-ki, ki ni njihov vodja. Osebe, ki jih anketiranci_ke vidijo kot primerne za poročanje o tovrstnih primerih so prijatelji ali najbližji sodelavci_ke/kolegi_ce približno enake starosti ter enakega položaja.

Glede stališč o nadlegovanju in trpinčenju v delovnem okolju so nekateri_e anketiranci_ke poudarili_e, da obstaja nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, ki naj bi bilo skladno z občo patriarhalno kulturo v akademskih institucijah. Nekaj oseb tudi opozarja, da so pogosto prejele komentarje, ki relativizirajo nasilno vedenje, ker da je bilo »v naših časih še huje«. Več oseb je izrazilo stališče, da se na ZRC SAZU ne naredi dovolj, da bi se preprečilo trpinčenje in mobing na delovnem mestu, predvsem s strani nadrejenih. Kot rešitev, nekatere anketirane osebe navajajo, da so potrebne sistemske rešitve in usposabljanje o preventivnih in intervencijskih aktivnostih na tem področju.