CENTER ODLIČNOSTI NIZKOOGLJIČNE TEHNOLOGIJE HAJDRIHOVA 19, 1000 LJUBLJANA

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

Center odličnosti nizkoogljične tehnologije

Lubljana, maj 2025

Naša zaveza enakosti spolov

Na Centru odličnosti nizkoogljične tehnologije (CO NOT) smo trdno zavezani spodbujanju in zagotavljanju **enakosti spolov** na vseh ravneh in področjih našega delovanja. Verjamemo, da je vključujoče in raznoliko okolje, kjer so vsi, ne glede na spol, spoštovani in imajo enake možnosti za razvoj, ključno za **odličnost, inovativnost in družbeno relevantnost** naših raziskav.

S tem Načrtom za enakost spolov (NES) se jasno opredeljujemo do aktivnega odpravljanja morebitnih neenakosti in ustvarjanja delovnega okolja, ki bo privabljalo, razvijalo in zadrževalo najboljše talente. Sledimo smernicam programa **Obzorje Evropa (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans)** in se zavezujemo k transparentnosti ter rednemu spremljanju našega napredka.

1. Potrditev in javna objava

Vodstvo Centra odličnosti nizkoogljične tehnologije je uradno potrdilo in se zavezuje k celovitemu izvajanju tega Načrta za enakost spolov (NES).

Ukrepi:

- **Javna dostopnost:** Ta NES je javno dostopen na naši spletni strani, na internem portalu ter v prostorih organizacije, kar zagotavlja transparentnost in odgovornost.
- **Seznanitev zaposlenih:** Vsi zaposleni so seznanjeni z vsebino NES in njegovimi cilji, saj je enakost spolov skupna odgovornost.
- **Podpora vodstva:** Vodstvo aktivno podpira in promovira vse dejavnosti, ki so del tega načrta.

2. Razpoložljiva sredstva

Za učinkovito izvajanje in spremljanje NES bomo zagotovili ustrezna **finančna in človeška sredstva**.

Ukrepi:

- **Koordinator za enakost spolov:** Imenovali smo **Igorja Shlyapnikova** za Koordinatorja za enakost spolov, ki je odgovoren za implementacijo, spremljanje in poročanje o napredku NES. Koordinator ima neposreden dostop do vodstva.
- **Proračunska sredstva:** V naš letni proračun bomo po potrebi vključili postavke za usposabljanja, dogodke, analize podatkov in druge dejavnosti, povezane z enakostjo spolov.
- **Dostop do podatkov:** Koordinatorju bo omogočen dostop do relevantnih podatkov o zaposlenih (spol, položaj, plača, napredovanje itd.) za temeljito analizo in spremljanje napredka.

3. Zbiranje podatkov in spremljanje

Redno bomo zbirali in analizirali podatke, razčlenjene po spolu, da bi prepoznali neenakosti, spremljali napredek in po potrebi prilagodili naše strategije.

Ukrepi:

- **Ključni kazalniki:** Vzpostavili smo specifične kazalnike za spremljanje napredka, ki vključujejo:
  - Delež žensk na vseh položajih (raziskovalci, vodstveni položaji, tehnično in administrativno osebje).
  - Stopnjo uspešnosti žensk pri pridobivanju raziskovalnih projektov.
  - Delež žensk v odločevalskih telesih in strokovnih odborih.
  - Podatki o zadovoljstvu zaposlenih (razčlenjeni po spolu).
  - Analiza razlogov za odhod iz organizacije (razčlenjena po spolu).
- **Poročila:** Poročila o napredku NES bomo pripravljali vsaki dve leti, ki bodo vključevala analizo zbranih podatkov in predloge za izboljšave.
- **Referenčne vrednosti:** Za leto **2025** smo določili izhodiščne podatke, na podlagi katerih bomo postavljali realne in ambiciozne cilje za prihodnja obdobja.

4. Usposabljanje in ozaveščanje

Vsem zaposlenim bomo omogočili usposabljanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov, prepoznavanju in odpravljanju pristranskosti ter nediskriminaciji.

Ukrepi:

- **Obvezna usposabljanja:** Usposabljanja o enakosti spolov, nezavednih pristranskostih in nediskriminaciji bodo obvezna za vse zaposlene, zlasti za vodstvene kadre ter tiste, ki so vključeni v procese zaposlovanja in napredovanja.
- **Delavnice in dogodki:** Redno se bomo udeleževali delavnic, seminarjev in informativnih dogodkov, namenjenih ozaveščanju o stereotipih, izzivih žensk v znanosti ter deljenju dobrih praks.
- **Mentorstvo:** Spodbujali bomo programe mentorstva, še posebej za mlajše raziskovalke, ko se nam pridružijo, da bi podprli njihov karierni razvoj.

5. Specifična področja ukrepanja

Glede na našo trenutno strukturo zaposlenih (trenutno 5 moških raziskovalcev, brez ženskih raziskovalk, čeprav so bile zaposlene v preteklosti), se bomo osredotočili na naslednja ključna področja:

a) Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura

Cilj: Ustvariti vključujoče, podporno in fleksibilno delovno okolje, ki omogoča usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti za vse zaposlene, s posebnim poudarkom na privabljanju in zadrževanju ženskega kadra.

Ukrepi:

- **Fleksibilne delovne ureditve:** Aktivno bomo spodbujali in omogočali fleksibilne delovne ureditve (npr. skrajšan delovni čas, delo od doma, prilagodljiv urnik), ki podpirajo tako moške kot ženske pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti.
- **Starševske pravice:** V celoti bomo podpirali starševske pravice in zagotavljali jasne informacije o vseh razpoložljivih možnostih (starševski dopust, varstvo otrok).
- **Pozitivna delovna kultura:** Gradili bomo kulturo, ki ceni prispevek vsakega posameznika, preprečuje diskriminacijo in nadlegovanje ter spodbuja odprt in spoštljiv dialog.
- **Analiza odhodov:** Sistematično bomo analizirali razloge za odhod zaposlenih, še posebej ženskih raziskovalk v preteklosti, da bi prepoznali morebitne sistemske pomanjkljivosti in jih odpravili.

b) Enakost pri zaposlovanju in napredovanju

Cilj: Zagotoviti enake možnosti za zaposlovanje in karierni razvoj za vse, ne glede na spol, s poudarkom na povečanju deleža žensk v raziskovalnih in vodstvenih položajih.

Ukrepi:

- **Spolno nevtralne objave:** Vse objave delovnih mest bodo oblikovane spolno nevtralno in bodo vsebovale izrecno spodbudo za prijavo žensk.
- **Aktivno iskanje kandidatk:** Aktivno bomo iskali kandidate med ženskami raziskovalkami prek različnih mrež, univerz in strokovnih združenj, da bi razširili bazen kandidatk.
- **Pregledni postopki napredovanja:** Vzpostavili bomo transparentne in na dosežkih temelječe postopke napredovanja, ki zagotavljajo enake možnosti za vse.
- **Podpora pri prijavi na projekte:** Aktivno bomo spodbujali in podpirali ženske raziskovalke pri prijavi na domače in mednarodne raziskovalne projekte.

c) Vključevanje dimenzije spola v vsebino raziskav in poučevanje

Cilj: Ozavestiti in spodbujati vključevanje analize spola in/ali dimenzije spola v vsebino raziskav in izobraževalne dejavnosti, kjer je to relevantno.

Ukrepi:

- **Ozaveščanje raziskovalcev:** Raziskovalce bomo ozavestili o pomembnosti upoštevanja spola in dimenzije spola pri zasnovi, izvedbi in analizi raziskav.
- **Dostop do virov:** Omogočili bomo dostop do usposabljanj, smernic in virov o vključevanju dimenzije spola v raziskave.
- **Vključitev v ocenjevanje projektov:** Spodbujali bomo vključevanje dimenzije spola kot merila odličnosti pri internih pregledih projektnih predlog.

Akcijski načrt in časovnica

Področje ukrepanja	Konkretni ukrep	Odgovorna oseba/oddelek	Časovnica	Ključni kazalniki uspešnosti
Potrditev in javna objava	Objava NES na spletni strani	Vodstvo, Koordinator NES	2025	NES javno dostopen
Razpoložljiva sredstva	Imenovanje Koordinatorja NES	Vodstvo	2025	Imenovan koordinator
Zbiranje podatkov	Vzpostavitev sistema za zbiranje podatkov o zaposlenih	Koordinator NES	2025	Sistem vzpostavljen, prvi podatki zbrani
Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem	Pregled in posodobitev politik fleksibilnega dela	Vodstvo	2025	Vključitev možnosti dela od doma v pogodbe o zaposlitvi
Enakost pri zaposlovanju	Ciljno iskanje ženskih kandidatk za raziskovalne položaje	Vodja raziskovalne skupine	2026 dalje	Povečanje števila ženskih prijav

Zaključek

Ta Načrt za enakost spolov je živ dokument, ki ga bomo redno pregledovali in posodabljali glede na dosežene rezultate, spremembe v organizaciji in nove smernice. Z doslednim izvajanjem NES se **Center odličnosti nizkoogljične tehnologije** zavezuje k ustvarjanju bolj vključujočega, enakopravnega in inovativnega delovnega okolja, ki bo privabilo in obdržalo najboljše talente, ne glede na spol.

Center odličnosti nizkoogljične tehnologije
info@conot.si
+386 1 4760 414
www.conot.si

MIRAN GABERŠČEK

Digitally signed by MIRAN GABERŠČEK
Date: 2025.05.30 12:20:01 +02'00'