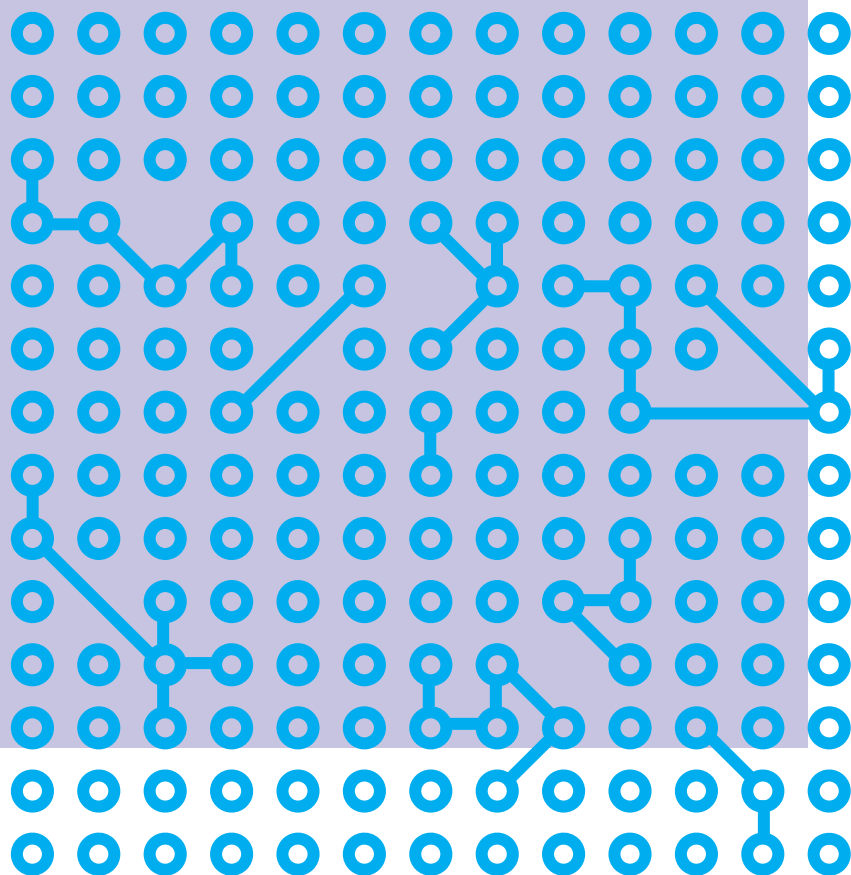


RU  
DOL  
FO  
VO

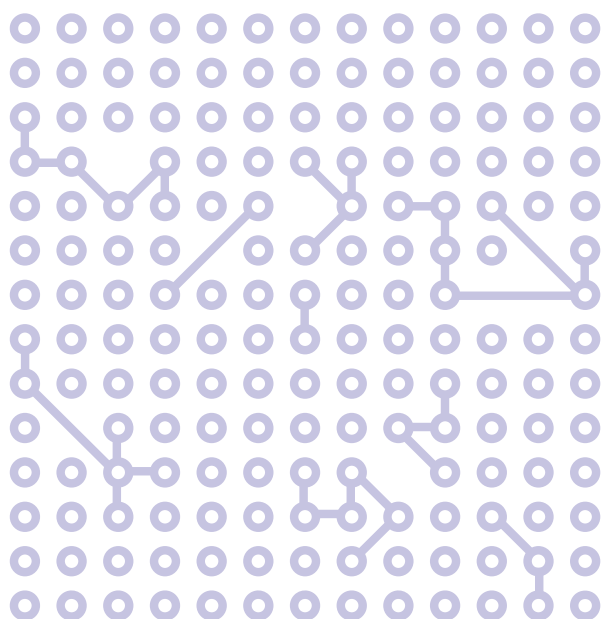
Znanstveno  
in tehnološko  
središče  
Novo mesto

# NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV 2023-2027



# { Vsebina

<b>NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV (GEP)</b>	3
<b>RUDOLFOVO – ZNANSTVENO IN TEHNOLOŠKO SREDIŠČE NOVO MESTO: SEDANJE STANJE</b>	5
<b>AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV 2023–2026</b>	7
Obvezna vsebinska področja, povezana s procesom GEP	7
Priporočena vsebinska (tematska) področja	8
<b>SKLEP</b>	10



# { Načrt za enakost spolov (GEP)

**Enakost (enakopravnost) spolov je ključen vidik sodobne družbe, temeljna vrednota Evropske unije in eden od glavnih ciljev trajnostnega razvoja Združenih narodov. Javni raziskovalni zavod Rudolfovo – znanstveno in tehnološko središče Novo mesto (Rudolfovo) si prizadeva za spodbujanje enakopravnosti spolov na delovnem mestu in je zato pripravilo načrt za enakost spolov (angl. Gender Equality Plan, v nadaljevanju GEP), da bi spodbudilo enakopravnost spolov ter podprlo preoblikovanje kulture in procesov, ki povzročajo neravnovesje in neenakost spolov.**

GEP je celovit dokument, ki temelji na navodilih Evropske komisije, predstavljenih v dokumentu »Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans« (Evropska komisija, 2021) in je namenjen vključitvi enakopravnosti spolov v krovno strategijo zavoda Rudolfovo. GEP je bil razvit z namenom ustvarjanja boljših delovnih okolij, ki povečujejo potencial talentov in osebja ter pomagajo pritegniti in zadržati talente, ki so cenjeni in spoštovani. Namenjen je tudi sodelovanju v različnih evropskih programih, vključno z Obzorje Evropa (angl. Horizon Europe), da se zagotovi, da bo zavod Rudolfovo v ospredju pobud za enakopravnost spolov v regiji.

Zavod Rudolfovo se zavezuje, da bo financiral ukrepe GEP in na spletu objavil letno poročilo o napredku, da bi dokazal napredek pri izvajanju GEP. GEP je razdeljen na obvezna vsebinska področja, povezana s procesom GEP, in priporočena vsebinska (tematska) področja s tremi glavnimi cilji: (i) enaka obravnava vseh zaposlenih; (ii) kultura sprejemanja za zaposlene različnih spolov in (iii) ničelna toleranca do diskriminacije in spolnega nadlegovanja. Zato želi GEP te cilje doseči z različnimi dejavnostmi, vključno s programi usposabljanja in razvoja, pobudami za mentorstvo in sponzorstvo ter fleksibilnimi delovnimi ureditvami. Te dejavnosti so namenjene spodbujanju enakopravnosti spolov, dostojanstva, spoštovanja in vključevanja ter zagotavljanju, da se vsi zaposleni, ne glede na spol, počutijo podprte, varne, spoštovane in cenjene. GEP močno poudarja tudi ustvarjanje vključujoče kulture v zavodu Rudolfovo, kjer se zaposleni počutijo pooblašene, da prispevajo k uspehu organizacije.

Da bi zagotovili, da je GEP čim bolj vključujoč, so bili člani delovne skupine seznanjeni s tematikami enakopravnosti spolov in vključujočega jezika. V skladu s predstavljenim načrtom bo ustanovljen odbor za enakost spolov, ki bo izboljšal in preoblikoval dejavnosti za doseganje trajnostne in vključujoče enakosti spolov. Odbor za enakost spolov bo odgovoren za spremljanje in izvajanje predlaganih ukrepov ter bo zagotavljal uspešno izvajanje GEP. Oblikovane ukrepe so opredelili in pregledali različni strokovnjaki, da bi zagotovili, da so tako ambiciozni kot tudi realistični. Časovni okvir za izvajanje predlaganih ukrepov je tri leta (2023–2026), nato pa bo ocenjen uspeh izvajanja GEP. Vrednotenje bo zavodu Rudolfovo omogočilo merjenje učinkovitosti izvajanja GEP in opredelitev področij, ki jih je treba še izboljšati. Poleg spodbujanja enakosti spolov v zavodu Rudolfovo si organizacija prizadeva za sodelovanje z lokalnimi skupnostmi, da bi spodbudila raznolikost ljudi in znanja. Tovrstno sodelovanje spodbuja vključujočega delovnega okolja, v katerem so dobrodošli zaposleni vseh spolov. Načrt za enakopravnost spolov, ki ga je predstavil zavod Rudolfovo, je celovita in ambiciozna pobuda za spodbujanje enakopravnosti spolov na delovnem mestu. Z zavezanostjo k enakopravnosti spolov zavod Rudolfovo ustvarja boljše delovno okolje in prispeva k splošnemu cilju spodbujanja enakosti spolov, ki je temeljnega pomena za trajnostni razvoj družbe. Rudolfovo daje zgled drugim organizacijam in upamo, da bo več organizacij sprejelo načelo enakosti spolov ter tako ustvarilo bolj vključujoče in raznoliko delovno okolje.

**Enakost  
(enakopravnost)  
spolov je ključen  
vidik sodobne  
družbe, temeljna  
vrednota Evropske  
unije in eden od  
glavnih ciljev  
trajnostnega  
razvoja Združenih  
narodov.**

# { Rudolfovo – znanstveno in tehnološko središče Novo mesto: sedanje stanje

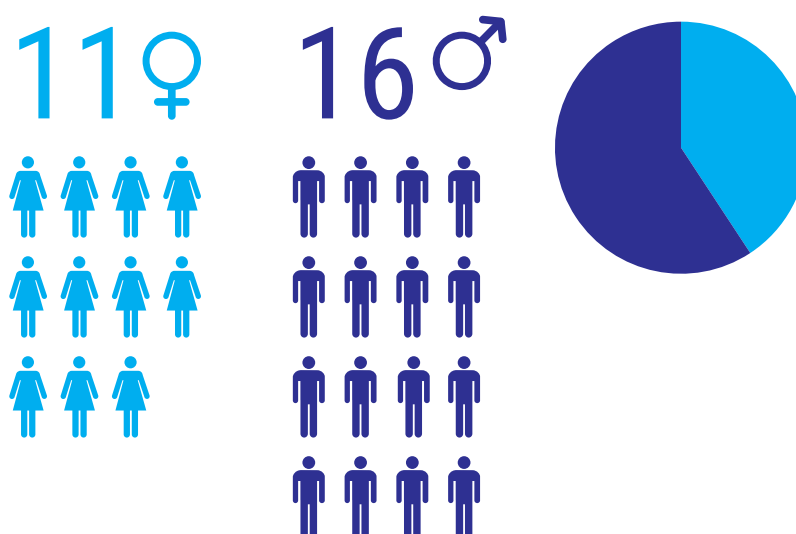
**Javni raziskovalni zavod Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto (zavod Rudolfovo) je bil ustanovljen s sklepom vlade z dne 23. 3. 2022 in nato registriran kot pravna oseba 4. 4. 2022. Zavod Rudolfovo sestavljata dva upravna organa, in sicer upravni odbor, direktor in znanstveni svet, ter dve organizacijski enoti: enota za raziskave in razvoj ter skupne službe. V okviru enote za raziskave in razvoj so bili ustanovljeni in zdaj delujejo naslednji centri: Laboratorij za tovarne prihodnosti, Center za digitalno preobrazbo, Center za krožno gospodarstvo ter Center za prenos tehnologij in intelektualno lastnino.**

Zavod Rudolfovo se zaveda pomena enakosti spolov in je zavezano zagotavljanju enakih pravic in priložnosti za vse zaposlene, spodbujanju raznolikosti in ohranjanju trajnostnih praks. V akcijskem načrtu v nadaljevanju je upoštevan vsestranski pristop k zagotavljanju enakih možnosti ob upoštevanju posebnih potreb različnih skupin in razsežnosti spola.

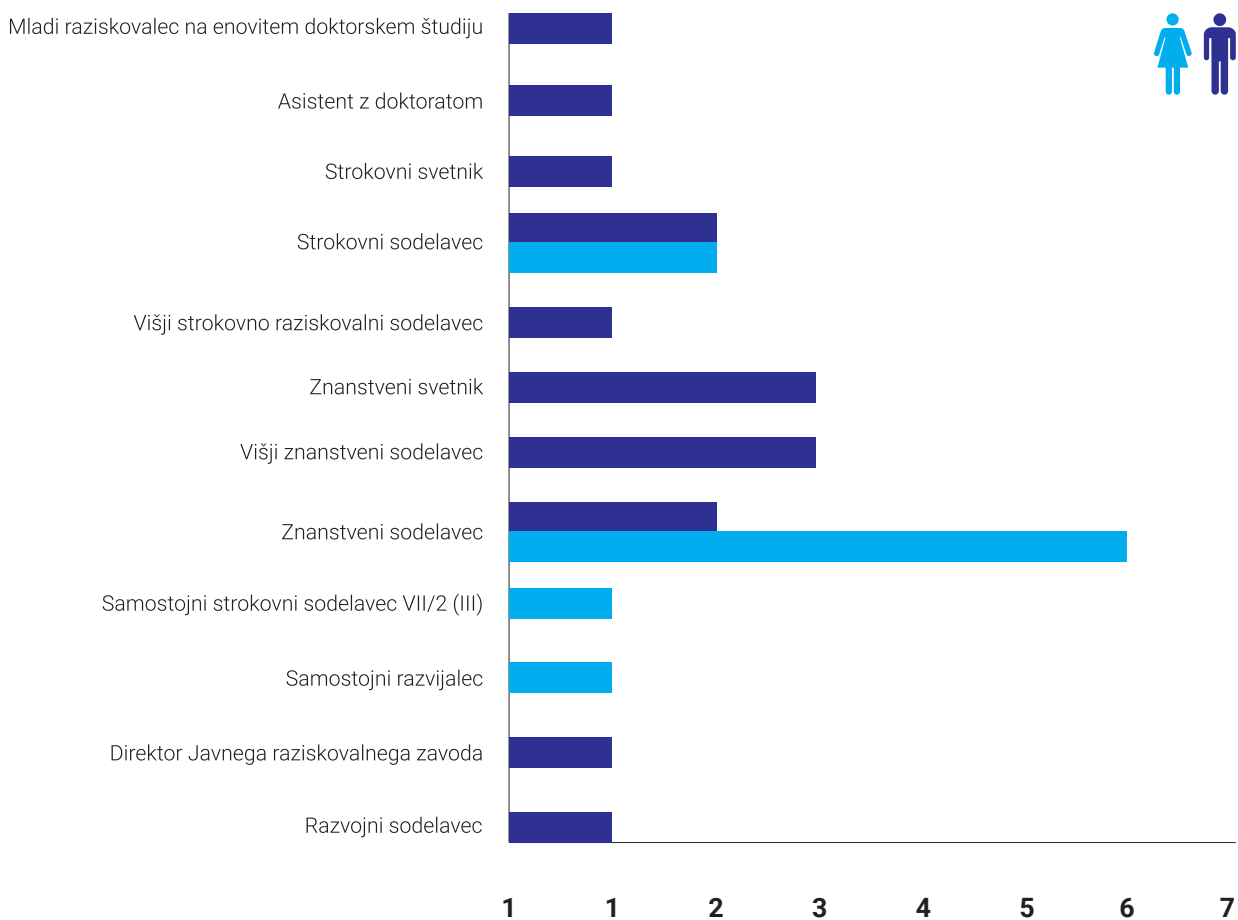
Celovita analiza stanja na področju enakosti spolov v zavodu Rudolfovo v trenutku priprave dokumenta ni bila mogoča zaradi kratkega časa delovanja in pomanjkanja zadostnih statističnih podatkov o zaposlovanju, napredovanju in nagrajevanju na podlagi spola. Zavod Rudolfovo zbira podatke o starosti, državljanstvu in zakonskem stanu zaposlenih za namene socialnega zavarovanja in obdavčitve, ne zbira pa podatkov o nebinarni spolni identiteti, spolni usmerjenosti, verskih prepričanjih, etnični pripadnosti itd. Kljub temu predhodna analiza uravnotežene zastopanosti spolov kaže, da je enakopravnost spolov v zavodu Rudolfovo dobro obravnavana, saj so predstavniki različnih spolov na različnih delovnih mestih skoraj enakomerno razporejeni (glejte sliko 1 in sliko 2).

Na dan 31. decembra 2022 je bilo v zavodu Rudolfovo zaposlenih 27 oseb, kar predstavlja 15,9 EPDČ. Zaposleni delo opravljajo na različnih delovnih mestih, od mladih raziskovalcev do višjih raziskovalcev. Med zaposlenimi je več moških (skupaj 16) kot žensk (skupaj 11) in drugih nebinarnih spolov (0)

**Slika 1: Zastopanost spolov zaposlenih v zavodu RUDOLFOVO**



**Slika 2: Zastopanost spolov na različnih položajih – RUDOLFOVO**



Zaposlene ženske so bolj zastopane na nižjih raziskovalnih položajih, moški pa so bolj zastopani na vodilnih in višjih raziskovalnih položajih. Eden od razlogov za to je premajhna zastopanost žensk na področjih STEM. Poleg tega imajo moški na vodilnih položajih višje akademske in raziskovalne položaje ter so v povprečju starejši, ženske pa so bolj zastopane na nižjih raziskovalnih položajih in so v povprečju mlajše. Zavod Rudolfovo si prizadeva povečati

delež vodilnih raziskovalk in odstotek žensk na vodilnih položajih z uporabo politike zaposlovanja, ki upošteva enakopravnost spolov, ki jo podpirajo konkretni programi aktivnega zaposlovanja. Za nadaljnje spodbujanje enakopravnosti spolov je zavod Rudolfovo zavezan k izvajanju ukrepov, opisanih v načrtu za enakopravnost spolov. Cilj teh ukrepov je zagotoviti enako obravnavo vseh zaposlenih, spodbuditi kulturo sprejemanja

za zaposlene vseh spolov ter spodbuditi politiko ničelne tolerance do diskriminacije in spolnega nadlegovanja. Oblikovane ukrepe je opredelila in pregledala raznolika skupina strokovnjakov, da bi zagotovila njihovo ambicioznost in uresničljivost.

# { Akcijski načrt za enakost spolov 2023–2026

## Obvezna vsebinska področja, povezana s procesom gep

Za izpolnjevanje merila upravičenosti načrta GEP (program Obzorje Evropa) je naš načrt GEP oblikovan tako, da izpolnjuje štiri obvezne procesne zahteve, ki so predstavljene v tabeli 1.

**Tabela 1: Procesne zahteve v zavodu RUDOLFOVO**

Zahteva	Zaveza zavoda RUDOLFOVO	Podrobna implementacija	Časovna razporeditev in odgovornost
Objava	GEP je uradni dokument, ki je objavljen na spletni strani zavoda Rudolfovo in podpisan s strani vodstva ter se aktivno izvaja v instituciji.	<ul style="list-style-type: none"> <li>N Sprejel in podpisal direktor</li> <li>N Objavljeno na spletni strani zavoda Rudolfovo</li> <li>N Objavljeno redno poročilo o napredku GEP</li> <li>N Glavni poudarek na:               <ul style="list-style-type: none"> <li>N Povečanje števila žensk ali drugih (nebinarnih) oseb na vodilnih položajih</li> <li>N Spodbujanje do družine prijaznega delovnega okolja</li> <li>N Ukrepi za enakopravnost spolov</li> </ul> </li> </ul>	2023, ekipa GEP
Namenska sredstva	Rudolfovo je za izvajanje GEP namenil sredstva in strokovno znanje na področju enakopravnosti spolov	<ul style="list-style-type: none"> <li>N Služba za ravnanje z ljudmi, odgovorna za enakopravnost spolov, preprečevanje diskriminacije, raznolikost in vključevanje</li> <li>N Odbor za enakopravnost spolov</li> </ul>	2023–2026, Odbor za enakopravnost spolov
Zbiranje in spremljanje podatkov	Rudolfovo zagotavlja podatke, razčlenjene glede na spol/spolno identiteto, in spremlja zaposlene z letnim poročanjem na podlagi indikatorjev	Letno poročanje o spremljanju enakopravnosti spolov (razlike med spoli pri plačilu, karierni poti in napredovanju, odstotni delež različnih spolov v različnih skupinah osebja, v različnih starostnih skupinah, pritožbe zaradi nezaželenega vedenja, poročilo o rezultatih raziskave o enakopravnosti spolov)	2023–2026, Odbor za enakopravnost spolov
Usposabljanje in ozaveščanje o enakopravnosti spolov	Rudolfovo zagotavlja ustrezne možnosti usposabljanja za zaposlene	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interno usposabljanje in dejavnosti ozaveščanja o:               <ul style="list-style-type: none"> <li>N Pristranskost na podlagi spola</li> <li>N Vključujoči jezik</li> <li>N Raznolike in vključujoče ekipe</li> <li>N Ravnesje med delom in zasebnim življenjem</li> <li>N Participativno vodenje</li> </ul> </li> </ul>	2023–2026, Odbor za enakopravnost spolov

## Priporočena vsebinska (tematska) področja

Tabela 2: Vsebinsko tematsko področje v zavodu Rudolfovo

Vsebinsko tematsko področje	Zaveza zavoda Rudolfovo	Podrobna implementacija	Časovna razporeditev in odgovornost
Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura	V zavodu Rudolfovo sta ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura ključna mehanizma za vključujoče, trajnostno okolje, ki ponuja enake možnosti za gradnjo uspešne kariere. Zato zavod Rudolfovo aktivno spodbuja enake možnosti v svoji kulturi in institucionalnih procesih z oblikovanjem politik enakopravnosti in osebne blaginje.	<p>N - Zavod Rudolfovo spodbuja vključujoč, nediskriminatoren jezik, ki spoštuje raznolikost spolov, da bi preprečil spolne stereotipe, ki temeljijo na jezikovni komunikaciji (usposabljanje o spolno občutljivi komunikaciji)</p> <p>N - Zavod Rudolfovo podpira usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter dobro počutje v organizaciji z ustvarjanjem pametnih delovnih pogojev (prilagodljiv delovni čas, spodbujanje hibridnega dela, spodbujanje očetov k očetovskemu dopustu, izvajanje usposabljanj o čuječnosti, upravljanju časa, zdravem načinu življenja)</p> <p>N - Spremljanje in posodabljanje informacij o enakopravnosti spolov na spletni strani organizacije (npr. spodbujanje obstoja odbora za enakopravnost spolov in njegovega dela, dodajanje povezav do poročil in priporočil)</p> <p>N - Spodbujanje kulture spoštovanja enakopravnosti spolov in ničelne tolerance do nadlegovanja, nasilja na podlagi spola in diskriminacije</p> <p>N Organizacija praznovanja novega leta in obdarovanje otrok zaposlenih do določene starosti.</p>	2023–2026, Odbor za enakopravnost spolov, direktor
Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in sprejemanju odločitev	Zavod Rudolfovo si prizadeva biti organizacija z uravnoteženo zastopanostjo spolov, ki zaposlenim ponuja enake možnosti za sodelovanje pri vodenju in sprejemanju odločitev.	<p>N - Usposabljanje vodstvenih kadrov na področju enakopravnosti spolov in sodelovanja v odborih za strateško odločanje</p> <p>N Spodbujanje načrtovanja poklicne poti, da bi se izognili premajhni zastopanosti žensk na vodilnih položajih in višjih raziskovalnih položajih</p>	2024–2026, Odbor za enakopravnost spolov, direktor
Enakopravnost spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju	Politike zaposlovanja zavoda Rudolfovo so namenjene pridobivanju odličnih zaposlenih ne glede na njihov spol, etnično pripadnost, veroizpoved in druge nepomembne vidike opravljanja dela. Zato so merila za zaposlovanje strogo povezana s kompetencami in merili, ki se uporabljajo za ocenjevanje kandidatov. Tako mora biti zagotovljena enaka obravnava vseh kandidatov v postopku ocenjevanja.	<p>N - Usposabljanje o vključujočem zaposlovanju, izbiri, uvajanju in komunikaciji ter nezavedni pristranskosti na podlagi spola</p> <p>N - Izdelava individualnega načrta kariernega razvoja</p> <p>N - Osnutek kodeksa ravnanja za postopke zaposlovanja in napredovanja</p> <p>N Uporaba jezika, ki upošteva enakopravnost spolov v oglasih za delo</p>	2024–2026, Odbor za enakopravnost spolov, direktor



<b>Vsebinsko tematsko področje</b>	<b>Zaveza zavoda Rudolfovo</b>	<b>Podrobna implementacija</b>	<b>Časovna razporeditev in odgovornost</b>
Boj proti nasilju na podlagi spola in spolnemu nadlegovanju	Rudolfovo je zavezano k ohranjanju delovnega, učnega in družbenega okolja z ničelno toleranco do vseh oblik spolnega nadlegovanja <sup>2</sup> ali primerov nasilja. Vsak zaposleni je obravnavan dostojanstveno in spoštljivo. Zaposleni se spodbujajo, da opozorijo na vse možne vrste neprimerne vedenja. Vodstvo je usposobljeno, da se odzove na vsako neetično ravnanje, ki je v nasprotju z vrednotami organizacije. Prepreči se nesprejemljivo vedenje. Vse primere nasilja in nadlegovanja organizacija obravnava zelo resno in so razlog za disciplinske ukrepe.	<p>N - Usposabljanje za ozaveščanje o nasilju na podlagi spola in spolnem nadlegovanju na delovnem mestu</p> <p>N - Analiza pritožb v zvezi z nasiljem na podlagi spola in spolnim nadlegovanjem</p> <p>N Upoštevanje pravil o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu</p>	2023–2026, Odbor za enakopravnost spolov, služba za ravnanje z ljudmi, pravni oddelek
Vključevanje vidika enakopravnosti spolov v raziskave in inovacije	Zavod Rudolfovo se zavezuje, da bo enakopravnost spolov vključil v svoje prednostne naloge na področju raziskav in inovacij	<p>N - Vzpostavitev postopka za zagotavljanje, da se analiza spola in spolne identitete upošteva pri načrtovanju in analiziranju rezultatov raziskav</p> <p>N - Ozaveščanje raziskovalcev o morebitni pristranskosti podatkov v umetni inteligenci</p> <p>N Vključevanje sedanjih politik<sup>3</sup> in dobrih praks na področju metodologij analize na podlagi spolov v kontekstu raziskav in inovacij</p>	2024–2026, Odbor za enakopravnost spolov, Znanstveni odbor

<sup>2</sup>Nadlegovanje je neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno vedenje, ki krši dostojanstvo osebe ali ustvarja zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Spolno nadlegovanje ali spolno nasilje: kakršnokoli nezaželeno ali neželjeno spolno napeljevanje, zahteva po spolnih uslugah, neprimerne pripombe, neprimeren fizični stik, žaljiv jezik ali šale, žaljivi vzdevki ali pokroviteljske pripombe, izkoriščanje ali spravljanje drugih v nevaren položaj.

<sup>3</sup>[https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/gendered-innovations-2-2020-11-24\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/gendered-innovations-2-2020-11-24_en)

# { Sklep

**Načrt za enakost spolov (GEP), ki ga je pripravil zavod Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto (zavod Rudolfovo), je namenjen spodbujanju enakopravnosti spolov, dostojanstva, spoštovanja in vključevanja v okviru krovne strategije organizacije. GEP je sestavljen iz obveznih vsebinskih področij, povezanih s procesom GEP, in priporočenih vsebinskih tematskih področij, katerih cilj je spodbujati enakopravnost spolov ter podpirati preoblikovanje kulture in procesov, ki povzročajo neravnovesja in neenakosti med spoli.**

GEP uporablja celovit pristop za zagotavljanje enakih možnosti in dostopa, pri čemer upošteva posebne potrebe različnih skupin in razsežnosti spolov. V ta namen se je organizacija zavezala, da bo financirala ukrepe GEP in na spletu objavljala letno poročilo o napredku, da bi zagotovila dokaze o napredku pri izvajanju GEP.

GEP se osredotoča na več tematskih področij, vključno z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijsko kulturo, enako zastopanostjo vseh spolov v organih vodenja in odločanja, enakimi možnostmi pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju, vključevanjem vidika enakopravnosti spolov v raziskovalne vsebine ter bojem proti nasilju na podlagi spola in spolnemu nadlegovanju. Rudolfovo želi zagotoviti prijazno in vključujoče okolje, v katerem lahko

vsak zaposleni izkoristi svoj polni potencial, se počuti podprtega, varnega, spoštovanega in cenjenega. Predlagane ukrepe GEP so pregledali različni strokovnjaki, da bi zagotovili, da so hkrati ambiciozni in realistični. Odbor za enakopravnost spolov bo odgovoren za spremljanje in izvajanje predlaganih ukrepov, organizacija pa bo po treh letih (2023–2026) ocenila uspešnost izvajanja GEP.

Na splošno je Rudolfovo zavezano k spodbujanju enakopravnosti spolov in izvajanju GEP, da bi podprlo preoblikovanje kulture in procesov, ki povzročajo neravnovesja in neenakosti med spoloma. Organizacija se zaveda, da spodbujanje enakopravnosti spolov zahteva trajna in predana prizadevanja, zato si bo prizadevala za doseg tega cilja.

Datum: 11. 5. 2023

Direktor Rudolfovo  
**prof. dr. Janez Povh**



**EKIPA GEP**

dr. Katerina Božič, znanstvena sodelavka

dr. Janez Povh, direktor

dr. Borut Rončević, znanstveni svetnik

Mag. Maja Božič, samostojna strokovna delavka



# RU DOL FO VO

Znanstveno  
in tehnološko  
središče  
Novo mesto

