

# NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV INKUBATORJA D.O.O. SEŽANA

## (GENDER EQUALITY PLAN – GEP)

### 1. Uvod

Inkubator d.o.o. Sežana se zavezuje k spodbujanju enakosti spolov kot temeljne vrednote organizacijske kulture, upravljanja, raziskovanja in izobraževanja. Načrt za enakost spolov (GEP) je formalni dokument, ki določa cilje, ukrepe in kazalnike za zagotavljanje enakih možnosti ne glede na spol.

Ta dokument je javno objavljen na spletni strani organizacije in potrjen ter podpisan s strani direktorja družbe.

### 2. Namenski viri

Za učinkovito izvajanje tega načrta organizacija zagotavlja:

- imenovanje odgovorne osebe ali delovne skupine za enakost spolov;
- vključevanje strokovnega znanja s področja enakosti spolov v načrtovanje in izvajanje aktivnosti;
- zagotovitev ustreznih kadrovskih in finančnih virov za izvajanje ukrepov;
- podporo vodstva pri implementaciji načrta in doseganju zastavljenih ciljev.

### 3. Zbiranje podatkov in spremljanje

Organizacija vzpostavlja sistem rednega zbiranja in spremljanja podatkov, razčlenjenih po spolu, ki vključujejo:

- strukturo zaposlenih (vodstvo, strokovni kader, administrativno osebje);
- zaposlovanje, napredovanja in fluktuacijo;
- plačne razrede in morebitne razlike v plačah;
- strukturo študentov/udeležencev programov (kjer relevantno).

Na podlagi teh podatkov organizacija:

- letno pripravi poročilo o stanju na področju enakosti spolov;
- spremlja kazalnike uspešnosti;
- po potrebi prilagodi ukrepe in cilje.

### 4. Usposabljanje in ozaveščanje

Organizacija izvaja redne aktivnosti za ozaveščanje o enakosti spolov, ki vključujejo:

- izobraževanja o enakosti spolov za zaposlene;

- delavnice o nezavednih spolnih stereotipih in pristranskostih;
- usposabljanja za vodstveni kader in odločevalce;
- vključevanje tematike enakosti spolov v interne dogodke in komunikacijo.

## **5. Ključna področja ukrepanja**

### **5.1 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura**

Cilji:

- ustvarjanje vključujočega in podpornega delovnega okolja;
- omogočanje fleksibilnih oblik dela, kjer je to mogoče;
- spodbujanje kulture spoštovanja, sodelovanja in ničelne tolerance do diskriminacije.

Ukrepi:

- možnost prilagodljivega delovnega časa;
- spodbujanje koriščenja starševskega dopusta za oba spola;
- redno spremljanje zadovoljstva zaposlenih.

### **5.2 Uravnotežena zastopanost spolov v vodstvu in odločanju**

Cilji:

- povečanje uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih;
- transparentni postopki imenovanj.

Ukrepi:

- spodbujanje kandidatur podzastopanega spola;
- spremljanje strukture vodstvenih organov;
- vključevanje načela enakosti spolov pri imenovanjih v komisije in delovne skupine.

### **5.3 Enakost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju**

Cilji:

- zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in napredovanju;
- odprava morebitnih sistemskih ovir.

Ukrepi:

- spolno nevtralni razpisi za delovna mesta;
- uravnotežene izbirne komisije, kjer je to mogoče;
- jasni in transparentni kriteriji za napredovanje;
- redno spremljanje napredovanj po spolu.

### **5.4 Vključevanje vidika spola v raziskovalne in izobraževalne vsebine**

Cilji:

- sistematično upoštevanje dimenzije spola v raziskovalnih projektih in izobraževalnih vsebinah, kjer je to relevantno.

Ukrepi:

- spodbujanje vključevanja analize po spolu v raziskovalne projekte;
- usposabljanje raziskovalcev in pedagoškega kadra;
- vključevanje vsebin o enakosti spolov v izobraževalne programe, kjer je to smiselno.

### **5.5 Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem**

Cilji:

- zagotavljanje varnega in dostojanstvenega delovnega okolja;
- ničelna toleranca do spolnega nadlegovanja in nasilja.

Ukrepi:

- sprejetje internega pravilnika o preprečevanju in obravnavi spolnega nadlegovanja;
- vzpostavitev zaupne kontaktne točke za prijavo nepravilnosti;
- jasno opredeljeni postopki obravnave prijav;
- zaščita prijaviteljev pred povračilnimi ukrepi;
- redna ozaveščanja o nesprejemljivih oblikah vedenja.

### **6. Spremljanje izvajanja in posodabljanje načrta**

Načrt za enakost spolov se pregleda najmanj enkrat letno. Na podlagi analiz kazalnikov in povratnih informacij zaposlenih se po potrebi posodobi.

Organizacija se zavezuje k stalnemu izboljševanju ukrepov ter aktivnemu spodbujanju kulture enakosti, vključevanja in spoštovanja.

Sežana, 1.12.2025

Direktor

Dorijan Maršič