



Načrt za Enakost Spolov (GEP)

Pregled vsebine

Stran

04	Povzetek	22	Akcijski načrt za zagotavljanje GEP standardov
05	Uvod		
06	Namen, načela, izvajanje ukrepov	33	Smernice za trajnostno enakost in vključevanje
09	Načrt za enakost spolov	38	Viri
12	Analiza podatkov v Zavodu Zlato Oko	39	Zaključek, potrditev načrta in podpis odgovornosti



DEFINICIJE KLJUČNIH POJMOV

Diskriminacija zaradi spola: Vse oblike neenakopravne obravnave, ki so posledica spolnih stereotipov, predsodkov ali nerazumevanja enakih pravic za vse.

Enakost spolov: Zagotavljanje enakih pravic, odgovornosti in možnosti za vse, ne glede na biološki ali družbeni spol. Gre za odpravljanje ovir, ki temeljijo na spolnih razlikah, pri čemer se priznava raznolikost znotraj skupin žensk in moških. Enakost spolov je ključen element trajnostnega razvoja in družbene pravičnosti.

Enakost kot presečna tema: Načelo, po katerem se enakopravnost vključuje v vse dejavnosti in odločitve, od načrtovanja in izvajanja do spremljanja rezultatov, z namenom zagotavljanja trajnostnih rešitev.

LGBTIQ+: Osebe, ki se identificirajo kot lezbijke, geji, biseksualni, transspolni, interspolni ali kvir, ter osebe, ki ne sodijo v binarne spolne kategorije. Ta termin zajema raznolikost spolnih identitet in usmerjenosti.

Mentorstvo: Sistematična podpora posameznikom pri doseganju poklicnih ciljev, zlasti za opolnomočenje oseb iz manj zastopanih skupin v vodstvenih vlogah.

Nasilje nad ženskami v kriznih situacijah: Fizično, spolno, psihološko in ekonomsko nasilje, ki ga doživljajo ženske v obdobjih konfliktov ali humanitarnih kriz. To vključuje zlorabe, kot so prisilne poroke, spolno suženjstvo in druge oblike nasilja.

Nasilje zaradi spola: Nasilje, usmerjeno proti osebi zaradi njenega spola, spolne identitete ali izraza. Vključuje fizično, psihološko, spolno, ekonomsko in pravno nasilje.

Orodja za enakopravnost: Sklop smernic, metodologij in ukrepov, ki omogočajo vključevanje načela enakopravnosti v vse vidike delovanja organizacije.

Orodja za spremljanje in evalvacijo: Sistemi in postopki za merjenje napredka pri doseganju ciljev enakopravnosti, ki omogočajo sprotne prilagajanje strategij.

Polno in smiselno sodelovanje žensk: Neposredna in aktivna vključenost žensk v odločevalske procese ter spoštovanje njihovega mnenja, kar vpliva na izide in izvajanje politik.

Pristop, ki temelji na človekovih pravicah: Usmeritev, ki vključuje človekove pravice v vse faze projektov, da bi okrepili zmožnosti posameznikov za uveljavljanje svojih pravic in zaveze institucij za njihovo varovanje.

Presečni pristop: Analiza, ki preučuje prepletanje spola z drugimi značilnostmi, kot so starost, rasa, etnična pripadnost ali socialni status, ter njihov vpliv na izkušnje diskriminacije.

Spolno transformativni pristop: Pristop, ki spodbuja preoblikovanje neenakosti in družbenih norm, ki ustvarjajo diskriminacijo, ter vključuje vse deležnike v ustvarjanje pravičnejše družbe.

Trajnostni razvoj in enakost: Načrtovanje in izvajanje razvojnih dejavnosti, ki upoštevajo enakopravnost kot temelj za dolgoročne rešitve in trajnostne rezultate.

Ukrepi za opolnomočenje: Aktivnosti za krepitev avtonomije in vpliva žensk ter drugih manjšinskih skupin na osebem, poklicnem in družbenem področju.

Upravičenke in upravičenci: Posamezniki, ki imajo pravico do enake obravnave in dostopa do pravic v skladu z mednarodnimi in nacionalnimi zakoni.

Usposabljanje o pristranskostih: Izobraževalne aktivnosti, ki pomagajo prepoznati in zmanjšati vpliv nezavednih pristranskosti pri odločanju.

Povzetek

Dokument predstavlja strateški načrt Zavoda Zlato Oko za spodbujanje enakosti spolov, vključujoče organizacijske kulture in trajnostnega razvoja. Zasnovan je skladno s slovensko zakonodajo, evropskimi direktivami (Horizon Europe, EIGE GEAR) ter cilji trajnostnega razvoja Združenih narodov (SDG 5).

Teme obravnavane v dokumentu:

- 1. Zakonodajni okvir:** Vključuje nacionalne in mednarodne predpise za doseganje enakosti spolov.
- 2. Analiza trenutnega stanja:** SWOT–analiza razkriva neuravnoteženost spolov pri nalogah in v odločevalskih procesih.
- 3. Strateški cilji:** Povečanje zastopanosti žensk pri terenskih nalogah, transparentnost pri napredovanjih in ozaveščanje o enakosti spolov.
- 4. Načrtovani ukrepi:** Programi mentorstva, izobraževanja in transparentni postopki za večjo enakopravnost.
- 5. Spremljanje in evalvacija:** Uvedba kazalnikov uspešnosti, redna poročila in prilagoditve na podlagi povratnih informacij.
- 6. Komunikacijska strategija:** Ozaveščanje o pomenu enakosti spolov z uporabo družbenih omrežij in sodelovanje z drugimi organizacijami.

Dokument stremi k ustvarjanju vključujočega okolja, kjer imajo vsi člani enake priložnosti, ter predstavlja zavezanost Zavoda k izboljšanju delovanja in družbeni odgovornosti.

Vizija

Ustvariti vključujoče, pravično in trajnostno okolje, kjer enakost spolov omogoča vsakemu posamezniku, da polno prispeva k poslanstvu Zavoda Zlato Oko pri varovanju prostoživečih živalskih vrst.

Poslanstvo

Izvajati ukrepe, ki odpravljajo neenakosti spolov, spodbujajo raznolikost in vključevanje ter zagotavljajo pravične priložnosti za vse, da skupaj uresničujemo poslanstvo varovanja prostoživečih živalskih vrst.

Cilji

1

Zagotoviti enakovredno zastopanost spolov

2

Odpraviti strukturne ovire

3

Spodbujati vključujočo kulturo

1. Uvod

1.1 Predstavitev zavoda

Zavod Zlato Oko je neprofitna organizacija, ki temelji predvsem na veterinarski praksi, z namenom rehabilitacije prostoživečih divjih živali ter njihovega vračanja nazaj v naravo. Delujemo predvsem v Sloveniji, vendar naši programi segajo tudi drugod. Naša misija vključuje krepitev zavedanja o pomembnosti biotske raznovrstnosti in spodbujanje trajnostnih praks, ki omogočajo sobivanje med ljudmi in naravo.

1.2 Pomembnost načrta za enakost spolov

V Zavodu Zlato Oko verjamemo, da je enakost spolov temeljni steber pravične in uspešne družbe. Naše poslanstvo ni le rehabilitacija prostoživečih živali in naravnega okolja, temveč tudi gradnja vključujoče in raznolike organizacijske kulture, ki odraža vrednote enakopravnosti, spoštovanja in solidarnosti. V sodobnem svetu, kjer so razlike med spoloma še vedno prisotne na številnih področjih, prepoznamo svojo odgovornost in priložnost, da z aktivnim vključevanjem enakosti spolov prispevamo k bolj pravični prihodnosti.

Ta Načrt za enakost spolov (GEP) je zasnovan kot strateški okvir, ki usmerja naša prizadevanja za odpravo strukturnih neenakosti med spoloma. Prilagodili smo ga nacionalnim in mednarodnim smernicam, da bi zagotovili skladnost z najboljšimi praksami in omogočili trajnostne spremembe. Pri tem črpamo iz naslednjih virov:

- **Zakoni Republike Slovenije:** Zakon o enakih možnostih žensk in moških ter Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja.
- **Evropska zakonodaja in strategije:** Strategija za enakost spolov EU 2020–2025, smernice za vključevanje enakosti spolov v mednarodno razvojno sodelovanje in humanitarno pomoč.
- **Smernice Horizon Europe:** Jasne zahteve za integracijo vidika enakosti spolov v raziskovalne in inovacijske projekte.
- **Cilji trajnostnega razvoja Združenih narodov:** Zlasti SDG 5: Enakost spolov.
- **Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE):** Analitična orodja, metodologije in najboljše prakse za doseganje enakosti spolov.

1.3 Skladnost z obveznimi elementi Horizon Europe

Načrt za enakost spolov (GEP) Zavoda Zlato Oko je skladen z vsemi štirimi obveznimi zahtevami programa Horizon Europe:

1. **Javna dostopnost in uradna potrditev:** Dokument je javno dostopen na spletni strani Zavoda Zlato Oko (www.goldeneyewildlife.org) in ga uradno podpira vodstvo zavoda, kar dokazuje vključitev izjave in podpisa direktorice.
2. **Dodelitev virov:** GEP vključuje jasno določitev človeških in finančnih virov za izvajanje ukrepov enakosti spolov, vključno z mentorskimi programi, izobraževanji in digitalnimi rešitvami.
3. **Redno zbiranje podatkov in spremljanje:** Zavod izvaja redno zbiranje podatkov, razčlenjenih po spolu, in letno pripravlja poročila, ki vključujejo ključne kazalnike uspešnosti za oceno napredka.
4. **Usposabljanja o enakosti spolov in nezavednih pristranskostih:** Zavod organizira redna usposabljanja za zaposlene, prostovoljce in vodstvo, ki naslavlajo nezavedne pristranskosti ter spodbujajo kulturo vključevanja in enakosti.

2. Namen, načela, izvajanje ukrepov

2.1 Namen

Namen tega načrta je postaviti trden okvir, ki omogoča celostno vključevanje enakosti spolov v vse vidike delovanja Zavoda Zlato Oko. Ta dokument presega zgolj administrativno izpolnjevanje obveznosti; izraža našo zavezanost k pravični družbi, kjer vsak posameznik prispeva in je cenjen glede na svoje sposobnosti, ne glede na spol ali druge osebne okoliščine.

Filozofija tega načrta temelji na prepričanju, da enakost spolov ni zgolj vprašanje pravičnosti, temveč tudi ključen pogoj za trajnostni razvoj in družbeni napredek. Priznavamo, da so razlike med posamezniki neizogibne, vendar morajo biti te razlike vir bogastva, ne pa ovira pri enakopravni obravnavi in dostopu do priložnosti. S tem dokumentom stremimo k odpravi sistemskih neenakosti, hkrati pa gradimo okolje, kjer vsak prispevek šteje in kjer raznolikost bogati našo organizacijo.

Naš cilj je, da postanemo zgled dobre prakse, ki presega meje Zavoda Zlato Oko in navdihuje druge organizacije, da sprejmejo podobne ukrepe. S tem dokumentom si prizadevamo spodbuditi kolektivno zavest o pomembnosti enakosti spolov kot temeljne vrednote, ki vpliva na uspešnost, etičnost in odgovornost našega delovanja. Naša zaveza vključuje:

- **Enake možnosti in pravično obravnavo:** Zagotavljanje enakih priložnosti za vse člane organizacije, ne glede na spol.
- **Aktivno prispevanje k odpravljanju diskriminacije:** Prizadevanje za odpravo neenakosti in diskriminacije ne le znotraj Zavoda, ampak tudi v širši družbi.
- **Skladnost z nacionalnimi in mednarodnimi standardi:** Prilagajanje naših praks in politik v skladu z najvišjimi standardi enakosti spolov, da bi zagotovili, da naše delovanje odraža te globalne in lokalne zahteve.

S tem načrtom se ne le odzivamo na obstoječe zakonodajne in moralne obveznosti, ampak tudi aktivno prispevamo k oblikovanju boljših, bolj enakih in trajnostnih prihodnosti za vse.

2.2 Načela

Načela, na katerih temelji ta načrt, predstavljajo temelj za vse naše ukrepe in strategije na področju enakosti spolov. Vodijo nas k vzpostavitvi in ohranjanju pravične, vključujoče in trajnostne organizacijske kulture.

1. **Vključenost:** Zagotavljanje enakih priložnosti in pogojev za vse, ne glede na spol ali druge osebne okoliščine. Verjamemo, da mora biti glas vsakega člana naše ekipe slišan in cenjen.
2. **Participacija:** Aktivno vključevanje zaposlenih v procese odločanja in izvajanja politik. Spodbujamo sodelovanje vseh deležnikov in zagotavljamo prostore za dialog ter izmenjavo mnenj.
3. **Pravičnost:** Prilagoditev ukrepov glede na specifične potrebe posameznikov ali skupin, da zagotovimo resnično enake možnosti za vse.
4. **Transparentnost:** Redno poročanje o napredku in odprti dialog z zaposlenimi ter deležniki. Verjamemo v odprtost pri komuniciranju ciljev, ukrepov in rezultatov, kar gradi zaupanje.
5. **Trajnost:** Vse naše strategije in ukrepi so zasnovani z mislijo na trajnostni razvoj. Stremimo k dolgotrajnim in globoko ukoreninjenim spremembam, ne le k kratkoročnim izboljšavam.

2.3 Uresničevanje smernic in ukrepov

Uresničevanje smernic in ukrepov v okviru tega načrta temelji na celostnem pristopu, ki vključuje natančno analizo trenutnega stanja, vzpostavitev jasnih ciljev in strategij ter njihovo dosledno izvajanje in spremljanje.

- Analiza trenutnega stanja:
 - Zbiranje podatkov razčlenjenih po spolu.
 - Identifikacija ključnih področij za izboljšave.
- Izobraževanje in usposabljanja:
 - Organizacija delavnic o enakosti spolov in nezavednih pristranskostih.
 - Povezovanje z zunanjimi strokovnjaki za izboljšanje znanja in praks.
- Spremljanje in poročanje:
 - Letna priprava poročila o dosežkih na področju enakosti spolov.
 - Uvedba kazalnikov za merjenje napredka.
- Fleksibilne delovne prakse:
 - Uvajanje prilagodljivih delovnih ur in možnosti dela na daljavo.

2.4 Uresničevanje smernic in ukrepov

Uresničevanje smernic in ukrepov v okviru tega načrta temelji na celostnem pristopu, ki vključuje natančno analizo trenutnega stanja, vzpostavitev jasnih ciljev in strategij ter njihovo dosledno izvajanje in spremljanje.

Analiza trenutnega stanja je prvi korak pri oblikovanju učinkovitih ukrepov. Zavod Zlato Oko bo izvedel sistematično zbiranje podatkov o spolni zastopanosti na vseh ravneh organizacije. S pomočjo teh podatkov bomo prepoznali morebitne vrzeli in oblikovali strategije za odpravo neenakosti.

Izobraževanje in ozaveščanje sta ključna elementa za uspešno implementacijo načrta. Organizirali bomo redna usposabljanja za zaposlene in vodstvo, katerih cilj bo prepoznavanje nezavednih pristranskosti ter razumevanje pomena enakosti spolov. Delavnice bodo oblikovane tako, da spodbudijo kritično razmišljanje in praktično uporabo pridobljenega znanja.

Razvoj fleksibilnih delovnih praks bo omogočil celotnemu timu boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Uvedli bomo prilagodljive delovne ure, možnosti dela na daljavo in programe za podporo staršem ter skrbnikom.

Vzpostavitev sistematičnega spremljanja in poročanja bo zagotovila transparentnost in odgovornost pri izvajanju ukrepov. Letno bomo objavljali poročila o napredku pri doseganju ciljev, ki bodo temeljila na merljivih kazalnikih, kot so spolna zastopanost v vodstvenih vlogah, stopnja vključenosti in zadovoljstva zaposlenih ter učinkovitost uvedenih politik.

Sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki in partnerji bo ključnega pomena za izboljšanje učinkovitosti naših ukrepov. Sodelovali bomo z organizacijami in institucijami, specializiranimi za vprašanja enakosti spolov, da bi pridobili nova znanja in dobre prakse.

Kazalniki uspešnosti bodo oblikovani tako, da bodo omogočili objektivno vrednotenje doseženega napredka. Ti kazalniki bodo vključevali povečanje deleža žensk na vodstvenih položajih, izboljšanje ravni zadovoljstva zaposlenih glede na vprašanja enakosti ter doseganje večje ozaveščenosti o pomembnosti enakosti spolov med vsemi zaposlenimi.

Zavod Zlato Oko se zavezuje, da bo ta načrt redno posodabljal in prilagajal glede na dosežene rezultate in spremembe v širšem družbenem in zakonodajnem okviru.– Analiza trenutnega stanja:

- Zbiranje podatkov razčlenjenih po spolu.
- Identifikacija ključnih področij za izboljšave.
- Izobraževanja in usposabljanja:
 - Organizacija delavnic o enakosti spolov in nezavednih pristranskostih.
 - Povezovanje z zunanjimi strokovnjaki za izboljšanje znanja in praks.
- Spremljanje in poročanje:
 - Letna priprava poročila o dosežkih na področju enakosti spolov.
 - Uvedba kazalnikov za merjenje napredka.
- Fleksibilne delovne prakse:
 - Uvajanje prilagodljivih delovnih ur in možnosti dela na daljavo.

3. Načrt za enakost spolov

3.1 Določitev vlog ključnih akterjev

V okviru izvajanja Načrta za enakost spolov je ključno jasno opredeliti vloge, pravice in odgovornosti vseh deležnikov, ki sodelujejo v procesu. Vodstvo Zavoda Zlato Oko nosi odgovornost za implementacijo načrta, zagotavljanje virov in podporo pri sprejemanju odločitev. Zaposleni so dolžni prispevati k ustvarjanju vključujočega okolja z aktivnim sodelovanjem pri izvajanju ukrepov. Zunanji strokovnjaki bodo vključeni za zagotavljanje potrebnega znanja in orodij za ocenjevanje napredka.

3.2 Analiza trenutnega stanja

Za vzpostavitev trdnega temelja bomo izvedli analizo trenutnega stanja na področju enakosti spolov. Pri tem bomo prepoznali:

- **Prednosti:** Obstoječe politike in prakse, ki že podpirajo enakost spolov.
- **Slabosti:** Pomanjkljivosti, kot so neravnovesja v zastopanosti spolov na določenih položajih.
- **Priložnosti:** Priložnosti za izboljšave prek dodatnih usposabljanj, mentorstva ali projektov.
- **Grožnje:** Tveganja, ki bi lahko ovirala napredek, na primer nezadostna sredstva.

3.3 Analiza pomanjkljivosti

Podrobno bomo analizirali:

- **Postopke odločanja:** Preučili bomo zastopanost spolov v vodstvenih telesih in procesih odločanja.
- **Zaposlovanje in karierni razvoj:** Osredotočili se bomo na priložnosti za ženske in moške ter spodbujanje uravnoveženega zastopanja.
- **Vključevanje spola v raziskovanje in izobraževanje:** Ocenili bomo, kako se spolne razlike upoštevajo pri oblikovanju raziskovalnih projektov in pedagoških vsebin.

3.4 Strateške povezave GEP z vizijo organizacije

Načrt za enakost spolov je tesno povezan z vizijo in poslanstvom Zavoda Zlato Oko. Enakost spolov ne prispeva zgolj k etičnemu delovanju, temveč tudi k večji učinkovitosti pri doseganju naših ciljev, kot so zaščita narave, sodelovanje z lokalnimi skupnostmi in krepitev družbene odgovornosti.

3.5 Določitev ciljev

Opredelili bomo glavne in podrejene cilje, ki vključujejo:

- Povečanje deleža žensk na vodstvenih položajih.
- Spodbujanje enakopravnih praks pri zaposlovanju in napredovanju.
- Vzpostavitev okolja, kjer bo vsak posameznik lahko uresničil svoje potencialne ne glede na spol.

3.6 Predstavitev ukrepov in aktivnosti

Za doseganje ciljev bomo uvedli:

- Mentorstvo za opolnomočenje zaposlenih.
- Izobraževanja o nezavednih pristranskostih.
- Spremljanje napredka s pomočjo jasnih kazalnikov uspešnosti.

3.7 Viri za izvajanje ukrepov

Določili bomo potrebne človeške in finančne vire, ki vključujejo strokovno usposobljenost, infrastrukturo in sredstva za usposabljanja. Aktivnosti bodo prilagojene obsegu in proračunu organizacije.

Vzpostavili bomo natančen časovni načrt aktivnosti in mejnikov, ki bo omogočal redno spremljanje napredka.

3.8 Časovni okvir

Vzpostavili bomo natančen časovni načrt aktivnosti in mejnikov, ki bo omogočal redno spremljanje napredka.

3.9 Nadzor kakovosti

Razvili bomo strategije za nadzor kakovosti, vključno z mehanizmi za poročanje, spremljanje rezultatov in ocenjevanje učinkov ukrepov.

Kazalnik uspešnosti za spremljanje napredka (KPI):

Področje	Kazalnik uspešnosti (KPI)	Cilj	Frekvenca spremljanja
Udeležba pri usposabljanjih	Delež zaposlenih in prostovoljcev, ki se udeležijo usposabljanj	90 % letna udeležba	Letno
Spolna raznolikost	Delež žensk v vodstvenih položajih	Povečanje na 40 % v 2 letih	Letno
Uravnoteženost nalog	Delež žensk pri terenskih nalogah	Povečanje na 30 % v 2 letih	Letno
Transparentnost odločanja	Delež odločilnih teles z uravnoteženo zastopanostjo spolov (min. 40 %)	100 % odločilnih teles	Letno
Zadovoljstvo z ukrepi	Raven zadovoljstva zaposlenih/prostovoljcev z enakostjo spolov	Doseganje 90 % zadovoljstva	Dvoletno
Uvedba politik	Število uvedenih politik za enakost spolov	Izvedba vseh načrtovanih ukrepov	Letno

Odgovornost za spremljanje: Spremljanje bo vodilo vodstvo Zavoda Zlato Oko, pri čemer **bodo odgovorne osebe:** direktorica za strateško usmerjanje, administrativni koordinator za zbiranje in analizo podatkov ter vodja usposabljanj za pripravo letnih poročil.

Časovni okvir za evalvacijo: Napredek bo pregledan vsake tri mesece z uporabo vnaprej določenih kazalnikov uspešnosti. Letno poročilo bo objavljeno vsako leto do 31. marca.

Dejavnost	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Zbiranje podatkov o spolni zastopanosti	Administrativni koordinator	Četrtletno
Analiza podatkov in priprava ukrepov	Vodja usposabljanj	Četrtletno
Poročanje o napredku	Direktorica	Letno (31. marec)
Izvajanje izboljšav	Svet zavoda	Po potrebi na podlagi analize

3.10 Trajnostne strategije

Trajnostni razvoj strategij enakosti spolov v Zavodu Zlato Oko temelji na dolgoročnem pristopu, ki vključuje več ključnih vidikov:

- 1. Vključevanje vseh deležnikov:** Zavod aktivno vključuje vse člane, prostovoljce in zunanje deležnike pri oblikovanju in izvajanju strategij. Ta pristop zagotavlja, da so sprejeti ukrepi prilagojeni resničnim potrebam in izzivom.
- 2. Prilagodljivost politik:** Načrti in ukrepi so zasnovani tako, da omogočajo prilagoditev novim družbenim, ekonomskim in okoljskim izzivom. Redne evalvacije bodo zagotavljale sprotne izboljševanje strategij.
- 3. Izobraževanje in ozaveščanje:** Redna usposabljanja in izobraževanja o pomembnosti enakosti spolov ter trajnostnega razvoja bodo vgrajena v delovanje zavoda. Tako se gradi trajnostna organizacijska kultura.
- 4. Merljivost napredka:** Kazalniki uspešnosti bodo uporabljeni za objektivno merjenje dosežkov in za oceno dolgoročnega vpliva strategij.

Dolgoročni cilji trajnostnih strategij:

- Povečanje števila žensk na vodstvenih položajih za 50 % v petih letih.
- Vključitev tem enakosti spolov v 100 % izobraževalnih modulov do naslednjega leta.
- Zagotavljanje popolne transparentnosti v odločevalskih procesih z letnimi poročili.

4. Analiza podatkov v Zavodu Zlato Oko

Uvod v analizo podatkov

V Zavodu Zlato Oko namenjamo posebno pozornost natančnemu spremljanju in beleženju podatkov o članih, prostovoljcih, njihovih nalogah ter opravljenem delu. Z vzpostavitvijo celovitih evidenc, ki vključujejo razčlenitev podatkov po spolu, področjih delovanja in opravljenih urah, si prizadevamo za preglednost, pravičnost in učinkovito razporejanje nalog.

Analiza teh podatkov omogoča boljše razumevanje vključenosti posameznih skupin glede na spol, starost in področje dela. Hkrati služi kot ključno orodje za identifikacijo morebitnih neenakosti pri razporejanju nalog in odgovornosti ter za oblikovanje strateških ukrepov, ki spodbujajo uravnoteženo sodelovanje vseh članov in prostovoljcev.

Vizija tega pristopa je podpreti trajnostni razvoj zavoda in ustvariti vključujočo organizacijsko kulturo, kjer imajo vsi sodelujoči enakovredne priložnosti, da prispevajo po svojih sposobnostih in interesih. Tabele in analize, ki izhajajo iz zbranih podatkov, so temelj za sprejemanje odločitev, ki spodbujajo enakopravnost in učinkovitost pri našem delovanju.

1. Število oseb po spolu, ravneh in funkcijah

Funkcija	Moški	Ženske
Vodstvo	3	1
Svet zavoda	1	2
Delovni člani	1	6
Prostovoljci	8	8
Skupaj	13	17

2. Število žensk in moških v odločanju

Odločevalsko telo	Moški	Ženske
Vodstvo	3	1
Svet zavoda	1	2

3. Razdelitev oseb po stopnji izobrazbe in spolu

Stopnja izobrazbe	Število moških	Število žensk	Skupaj
IV	1	3	4
V	6	11	17
VI	3	3	6
VII/1	1	1	2
VII/2	3	3	6
VIII	2	0	2
Študent/ka	0	1	1
Skupaj	16	22	38

Pojasnila:

- IV. stopnja: Srednješolska izobrazba.
- V. stopnja: Poklicna ali tehnična izobrazba.
- VI. stopnja: Višješolska izobrazba.
- VII/1 in VII/2: Visokošolska in magistrska izobrazba.
- VIII. stopnja: Doktorska izobrazba.
- Študent/ka: Oseba, ki še ni zaključila izobrazbe.

Ugotovitve:

- Največ oseb ima izobrazbo V. stopnje (17 oseb, od tega 65 % žensk).
- Osebe z VIII. stopnjo so izključno moški, kar kaže na potrebo po spodbujanju žensk za nadaljevanje na najvišjih stopnjah izobraževanja.
- Razmerje med spoloma je razmeroma uravnoteženo pri stopnjah VII/2 in VI.

4. Vrste izobraževanj in cilji

Spodnja tabela prikazuje različne vrste izobraževanj, njihove cilje in odgovorne izvajalce. Ta analiza poudarja ključne prioritete Zavoda Zlato Oko pri razvoju kompetenc članov in prostovoljcev.

Vrsta izobraževanja	Cilji	Glavni izvajalec
Veterinarska pomoč	Izpopolnjevanje praktičnih veščin za oskrbo poškodovanih živali.	Ustanovitelj, Glavna asistentka
Prevoz in ravnanje s poškodovanimi živalmi	Zagotavljanje varnega in etičnega ravnanja med prevozom živali.	Ustanovitelj, Glavna asistentka
Standardi dobrobiti živali	Spodbujanje skladnosti z mednarodnimi smernicami o dobrobiti živali.	Strokovni vodja, Glavna asistentka, Ustanovitelj
Interna digitalna izobraževanja	Povečanje učinkovitosti uporabe digitalnih orodij za komunikacijo in spremljanje podatkov.	Direktorica
Naravovarstvena izobraževanja	Ozaveščanje o naravovarstvenih temah in strategijah za trajnostno delovanje.	Svet zavoda, Delovni člani, Strokovni vodja
Etika, moralni standardi in pravice	Krepitev moralnih in etičnih standardov znotraj zavoda.	Direktorica, Svet zavoda
Publikacije in komunikacija	Izboljšanje spretnosti priprave publikacij in učinkovite interne ter eksterne komunikacije.	Direktorica, ustanovitelj

Tabela jasno prikazuje prioritete izobraževanj, ki so osredotočene na praktične kompetence, etiko in naravovarstvo.



Obrazložitev

1. Jasni cilji:

- Cilji za vsako vrsto izobraževanja so oblikovani tako, da podpirajo operativno odličnost in trajnostno delovanje zavoda.

2. Izvajalci:

- Izvajalci so izbrani glede na njihovo strokovno znanje in odgovornosti v zavodu.

5. Starostna struktura glede na spol in vlogo

Spodnja tabela prikazuje raznolikost med spoloma glede na različne vloge v Zavodu Zlato Oko. Poudarek je na vlogah z večjimi razlikami med moškimi in ženskami, kar omogoča usmeritev prihodnjih ukrepov.

Vloga	Spol	Povprečna starost	Starostni razpon
Vodstvo	Moški	50	45–60
Administracija	Ženske	35	30–40
Terensko delo	Moški	30	25–35
Digitalno delo	Ženske	27	25–30

Analiza razkriva, da so določene vloge (npr. terensko delo in administracija) izrazito povezane z enim spolom. Prizadevanja za večjo raznolikost bi morala vključevati spodbujanje bolj uravnotežene zastopanosti v vseh funkcijah.

6. Povezava starosti in povprečnih ur glede na spol

Tabela ponuja vpogled v povezavo med povprečnimi urami in starostjo glede na spol in vloge. Analiza omogoča prepoznavanje starostnih skupin z večjimi delovnimi obremenitvami.

Vloga	Spol	Povprečne ure na leto	Povprečna starost
Terensko delo	Moški	200	45
Veterinarska oskrba	Moški	150	50
Administracija	ženske	150	35
Digitalno delo	ženske	60	27

Rezultati kažejo, da so delovne obremenitve pogosto povezane z višjo starostjo pri določenih vlogah (npr. vodstvo), medtem ko mlajše generacije prevladujejo v drugih funkcijah, kot so logistična podpora in digitalno delo.

7. Tabelarni pregled udeleženih ur glede na starost, spol in vlogo

Starostna skupina	Člani – Povprečne ure letno (Moški)	Člani – Povprečne ure letno (Ženske)	Prostovoljci – Povprečne ure letno (Moški)	Prostovoljci – Povprečne ure letno (Ženske)
18–25	220	300	100	120
26–35	260	320	120	140
36–50	280	330	130	150
51+	240	310	110	125

Obrazložitev

- **Mlajše starostne skupine (18–25):**

Prostovoljci prispevajo manj ur, saj večina študira ali ima druge obveznosti. Ženske so v tej skupini nekoliko bolj aktivne kot moški.

- **Starostna skupina 26–35:**

To je najbolj aktivna skupina, z največjim številom ur pri članih in prostovoljcih.

- **Starostna skupina 36–50:**

Člani v tej starostni skupini imajo najvišje povprečne ure letno. Prostovoljci prav tako prispevajo največ v tej starostni skupini.

- **Starostna skupina 51+:**

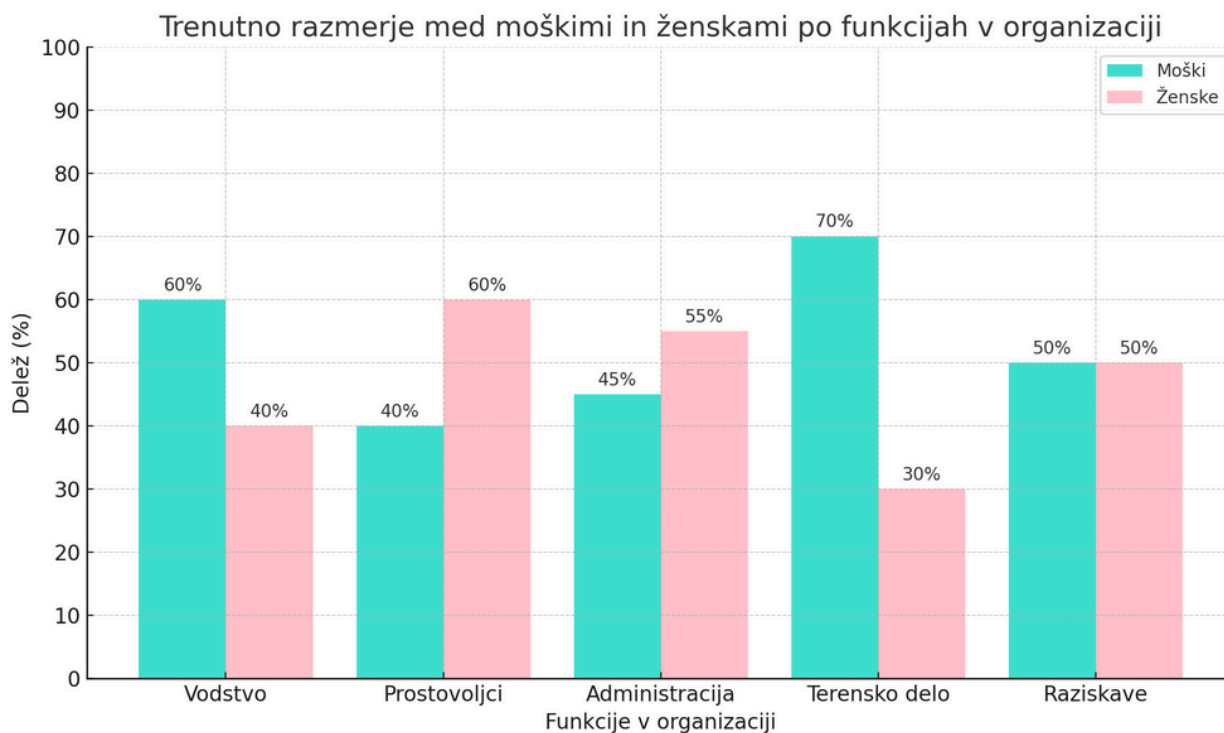
Prispevek članov ostaja visok, medtem ko se pri prostovoljcih rahlo zmanjša zaradi osebnih omejitev.

8. Tabela: Povzetek članov in prostovoljcev po spolih, področjih, opravljenih urah in povprečni starosti

Skupina	Spol	Področje dela	Povprečne ure na leto	Povprečna starost
Člani	Moški	Terensko delo	200	45
Člani	Moški	Veterinarska oskrba	150	50
Člani	Ženske	Administracija	150	35
Člani	Ženske	Izobraževanja	50	32
Prostovoljci	Moški	Terensko delo	180	30
Prostovoljci	Moški	Logistična podpora	40	28
Prostovoljci	Ženske	Administracija	120	29
Prostovoljci	Ženske	Digitalno delo	60	27

Poročilo o trenutnem stanju v Zavodu Zlato Oko

Spodnji grafikon prikazuje trenutno razporeditev moških in žensk po različnih funkcijah v Zavodu Zlato Oko. Analiza razkriva področja, kjer je zastopanost spolov neenakomerna, kar služi kot izhodišče za ukrepe enakosti spolov.



Vidimo, da je zastopanost žensk v administraciji in prostovoljskih dejavnostih višja, medtem ko je na področju terenskega dela izrazita prevlada moških. Raziskave že kažejo enakomerno zastopanost. Ti podatki bodo osnova za načrtovanje prihodnjih ukrepov, da zagotovimo večjo enakopravnost.

Trenutno stanje

Zavod Zlato Oko je neprofitna organizacija, ki temelji na prostovoljstvu, s poudarkom na zaščiti prostoživečih živali in trajnostnem delovanju. V zadnjih letih so bili narejeni pomembni koraki k profesionalizaciji delovanja, izboljšanju izobraževanj in enakopravni zastopanosti spolov. Kljub napredku ostajajo določeni izzivi, ki bi jih bilo potrebno nasloviti za popolno uskladitev z GEP standardi.

1. Organizacijska struktura

- Vodstvene funkcije so pretežno moške (ustanovitelj, strokovni vodja), vendar je opazen napredek z vključevanjem žensk na ključnih položajih, kot so direktorica in predsednica sveta zavoda.
- Prostovoljci in člani zavoda so razdeljeni po spolu razmeroma uravnoteženo, pri čemer so ženske bolj zastopane v administrativnih nalogah in izobraževalnih vsebinah, medtem ko moški prevladujejo pri terenskem delu.

2. Izobraževanja

• **Prednosti:**

- Visoka udeležba (100 %) pri vseh vrstah izobraževanj kaže na zavzetost članov in prostovoljcev.
- Ustanovitelj, direktorica, strokovni vodja in glavna asistentka uspešno pokrivajo širok spekter vsebin.
- Izobraževanja so raznolika in vključujejo praktične veščine, digitalne kompetence, etiko, naravovarstvo in komunikacijo.

• **Pomanjkljivosti:**

- Preobremenjenost glavnih izvajalcev, zlasti ustanovitelja in direktorice, pri izvedbi večine izobraževanj.
- Pomanjkanje dodatnih digitalnih virov za prostovoljce.

3. Delo na terenu

Prednosti

1. **Dobro usposobljen kader:** Prostovoljci in člani, ki se odločijo za terenske naloge, so deležni celovitega usposabljanja. Izobraževanja vključujejo veterinarsko pomoč, ravnanje s poškodovanimi živalmi in standarde dobrobiti, kar zagotavlja visok nivo strokovnosti pri vseh operativnih nalogah.

2. **Visoki etični standardi:** Zavod daje poseben poudarek varnemu in etičnemu ravnanju z živalmi, kar je temelj vseh dejavnosti na terenu. Prostovoljci so seznanjeni z mednarodnimi smernicami in zakonodajo, kar zagotavlja skladnost z najvišjimi standardi.

Predlogi za izboljšave

1. **Povečanje podpore ženskam:**

- Organizacija delavnic za povečanje samozavesti žensk pri prijavi na terenske naloge.

2. **Ozaveščanje o pomenu raznolikosti:**

- Vzpostavitev kampanj za spodbujanje žensk k vključevanju v terenske naloge in poudarjanje njihovih zmožnosti na teh področjih.

3. **Podpora pri fizičnih izzivih:**

- Uvedba opreme in orodij, ki zmanjšujejo fizične obremenitve, ter delavnice za učinkovito izvedbo nalog, ki bi olajšale delo na terenu za vse prostovoljce.

4. **Prilagoditev nalog:**

- Razdelitev terenskih nalog na bolj in manj fizično zahtevne segmente, kar bi omogočilo večjo fleksibilnost pri vključevanju različnih profilov prostovoljcev.

Zavod Zlato Oko ostaja zavezan vrednotam prostovoljstva in enakih možnosti za vse, pri čemer sledi načelom, da ima vsak prostovoljec svobodno izbiro funkcij in nalog. S spodbujanjem bolj raznolike udeležbe pri terenskih nalogah si prizadeva za bolj uravnoteženo porazdelitev nalog in krepitev sodelovanja vseh članov in prostovoljcev.

4. Organizacijska kultura

• Prednosti:

- Enakopravnost spolov je prepoznana kot ključna vrednota zavoda.
- Direktorica vodi aktivnosti za spodbujanje etike in moralnih standardov.

• Pomanjkljivosti:

- Centralizacija znanja in odgovornosti pri nekaj ključnih članih.
- Premalo formaliziranih politik za vključevanje vseh članov pri strateškem odločanju.

Prednosti glede usklajenosti z GEP

1. **Vključujoča organizacijska kultura:** Zavod aktivno spodbuja sodelovanje vseh spolov in zagotavlja, da so vsi člani deležni enakih priložnosti za usposabljanje.
2. **Jasno definirani cilji in strategije:** Načrt za izobraževanja, etične standarde in naravovarstvene teme je skladen s trajnostnimi praksami.
3. **Transparentnost:** Sistematično zbiranje podatkov o spolni razdelitvi in udeležbi pri izobraževanjih kaže na visoko raven transparentnosti.

Pomanjkljivosti glede usklajenosti z GEP

1. **Omejene človeške in finančne zmogljivosti:** Prostovoljski model otežuje izvajanje nekaterih zahtev, kot so formalne politike spremljanja dopustov ali uvajanje kompleksnih sistemov za analizo podatkov.
2. **Neuravnotežena porazdelitev dela:** Terenske naloge in vodenje izobraževanj so še vedno nesorazmerno porazdeljeni.
3. **Digitalni viri:** Pomanjkanje celovitih digitalnih orodij za učenje in podporo prostovoljcem.

Priložnosti za izboljšave

1. Decentralizacija odgovornosti:

- Vzpostavitev mentorskih programov za prenos znanja z glavnih izvajalcev na nove člane.
- Povečanje vloge prostovoljcev pri organizaciji izobraževanj.

2. Podpora ženskam pri terenskem delu:

- Uvedba delavnic za praktično usposabljanje in povečanje samozavesti.

3. Razširitev digitalnih virov:

- Uvedba spletne platforme za interaktivno učenje in spremljanje napredka pri izobraževanjih.

4. Formalizacija politik:

- Vzpostavitev politik za spremljanje enakosti spolov, vključno z letnimi poročili in evalvacijami napredka.

Zaključek

Zavod Zlato Oko ima dobre temelje za implementacijo Načrta za enakost spolov (GEP). S strateškim vlaganjem v decentralizacijo odgovornosti, podporo ženskam pri terenskem delu in razširitev digitalnih virov lahko zavod postane zgled drugim neprofitnim organizacijam na področju enakopravnosti spolov in trajnostnega delovanja.

Analiza ključnih vprašanj in kazalnikov za Zavod Zlato Oko

Institucionalne ovire za kariero

Ključna vprašanja:

1. Kakšni so ključni vzroki za razliko med spoloma pri napredovanju na različnih ravneh znotraj zavoda?

- Zavod Zlato Oko si prizadeva zagotoviti enakopravnost pri napredovanju in dodeljevanju nalog, vendar lahko omejena razpoložljivost kandidatov zaradi manjšega članstva in specifičnih kompetenc vpliva na razmerje spolov pri zasedbi določenih funkcij.

2. Kako se zagotavlja enak dostop do virov in priložnosti za člane in prostovoljce?

- Trenutno se prostovoljci in člani vključujejo glede na svoje znanje, želje in izkušnje. Dostop do izobraževanj in nalog je odprt vsem, vendar lahko pomanjkanje mentorstva ali jasnih poti za napredovanje predstavlja oviro za nekatere.

Kazalniki:

• Število žensk in moških na različnih kariernih ravneh:

- V vodstvu zavoda so ženske močno zastopane (direktorica, predsednica sveta zavoda), vendar so moški bolj prisotni pri terenskih nalogah.

• Razlike v pogodbenih pogojih in razporeditvi nalog:

- Naloge so večinoma porazdeljene glede na znanje in interes, vendar pri terenskem delu moški še vedno prevladujejo.

• Udeležba v programih mentorstva:

- Zavod trenutno nima strukturiranih programov mentorstva, kar bi lahko vplivalo na podporo pri osebnem in profesionalnem razvoju prostovoljcev in članov.

Odločevalski procesi

Ključna vprašanja:

1. Kakšen je delež žensk in moških v odločevalskih telesih?

- Svet zavoda in vodstvene funkcije so uravnotežene, z močno zastopanostjo žensk.

2. Kako se zagotavlja transparentnost pri imenovanjih in izbiri članov komisij?

- Zavod deluje na podlagi prostovoljske osnove, kjer se člani samoiniciativno vključujejo v funkcije. Transparentnost bi lahko izboljšali z jasnimi smernicami za imenovanja.

Kazalniki:

1. Razmerje spolov v odborih, vodstvenih funkcijah in ocenjevalnih panelih:

- Delež žensk in moških v svetu zavoda je trenutno 60 % žensk in 40 % moških.

2. Transparentnost postopkov:

- Postopki imenovanja so prilagodljivi, vendar bi bilo koristno oblikovati dokumentirane smernice za imenovanja in izbor.

Vsebina raziskav in izobraževalnih kurikulov

Ključna vprašanja:

1. Ali raziskovalni in izobraževalni programi vključujejo vidik enakosti spolov?

- Trenutni programi niso specifično usmerjeni v enakost spolov, vendar vključujejo vsebinsko bogate teme, kot so etika, naravovarstvo in veterinarska pomoč.

2. Kako se promovira razumevanje vpliva spola na raziskovalne rezultate?

- Zavod tega vidika še ni vpeljal kot specifično temo, vendar ima potencial, da ga vključi v prihodnje aktivnosti.

Kazalniki:

1. Delež projektov z vključitvijo vidika spola:

- Trenutno ni projektov, ki bi eksplicitno obravnavali to temo.

2. Število tematskih raziskav o enakosti spolov:

Takšne raziskave trenutno niso prisotne

Prednosti Zavoda Zlato Oko

1. **Vključujoča kultura:** Zavod temelji na prostovoljstvu, kjer imajo vsi posamezniki možnost vključevanja v naloge in funkcije glede na svoje znanje in interes.
2. **Enakopravnost:** Glavno merilo za delo so znanje, želja in veselje do dela, kar zmanjšuje možnost diskriminacije.
3. **Ženske v vodstvu:** Zavod ima močno zastopanost žensk na ključnih vodstvenih položajih.

Izzivi in priložnosti za izboljšave

1. Institucionalne ovire za kariero:

- **Izziv:** Moški prevladujejo pri fizičnih nalogah, kar odraža pomanjkanje podpore za vključevanje žensk v terensko delo.
- **Priložnost:** Vzpostaviti mentorstvo in organizirati dodatna usposabljanja za ženske, ki želijo delovati na terenu.

2. Odločevalski procesi:

- **Izziv:** Postopki imenovanja so trenutno neformalni.
- **Priložnost:** Oblikovati jasne postopke za imenovanja, ki bi povečali transparentnost.

3. Vsebina izobraževanj in raziskav:

- **Izziv:** Vidik enakosti spolov ni izrecno vključen v vsebine.
- **Priložnost:** Dodati modul o vplivu spola na naravovarstvo in veterinarsko delo.

Zaključek

Zavod Zlato Oko ima močno podlago za spodbujanje enakosti spolov. Z implementacijo strukturiranih mentorstev, formalizacijo postopkov imenovanja in vključitvijo vidika spola v izobraževanja lahko zavod postane zgled drugim organizacijam v regiji in širše.

5. Akcijski načrt za zagotavljanje GEP standardov

1. Izboljšanje uravnoteženosti spolov pri različnih nalogah:

Ukrepi:

- **Mentorstvo in usposabljanja:** Uvedba mentorskih programov, ki bodo spodbujali ženske k sodelovanju v terenskem delu. Organizacija posebnih usposabljanj za terenske veščine, usmerjena izključno na ženske.
- **Delavnice za moške:** Ustvarjanje delavnic, ki bodo poudarjale pomembnost in koristi administrativnih nalog ter učila potrebne veščine.

Kazalniki uspešnosti:

- **Delež žensk na terenu:** Povečanje deleža žensk pri terenskem delu za 20 % v dveh letih, merjeno z letnimi pregledi sodelovanja.
- **Razporeditev nalog:** Uravnotežena razporeditev nalog med spoloma, kjer vsaj 45 % nalog pri vsakem tipu dela opravljajo predstavniki obeh spolov.

2. Vzpostavitev trajnostnega programa izobraževanja:

Ukrepi:

- **Spletna platforma:** Razvoj interaktivne spletne platforme za izobraževanje, ki omogoča dostop do vseh materialov kadarkoli in kjerkoli.
- **Prilagojene vsebine:** Izobraževalne vsebine bodo prilagojene glede na potrebe, izkušnje in vloge članov in prostovoljcev.

Kazalniki uspešnosti:

- **Udeležba na izobraževanjih:** Doseganje 90 % udeležbe pri letnih obveznih izobraževanjih za vse člane in prostovoljce.
- **Usposobljenost:** Povečanje števila usposobljenih prostovoljcev za delo z divjimi živalmi za 30 % v naslednjih dveh letih.

3. Spodbujanje transparentnosti pri odločevalskih procesih:

Ukrepi:

- **Smernice za imenovanja:** Uvedba jasnih smernic za imenovanja v odločevalske organe, ki podpirajo enakost spolov.
- **Monitoring raznolikosti:** Redno spremljanje spolne raznolikosti v odločevalskih telesih z uporabo anonimnih anket in poročil.

Kazalniki uspešnosti:

- **Zastopanost žensk:** Doseganje vsaj 40 % zastopanosti žensk v vseh odločevalskih telesih v roku enega leta.
- **Poročanje:** Letna objava poročil o sestavi in delovanju odločevalskih organov z jasnim prikazom spolne raznolikosti.

4. Izboljšanje delovnih pogojev za usklajevanje dela in zasebnega življenja:

Ukrepi:

- **Fleksibilni delovni čas:** Uvedba prilagodljivega delovnega časa za prostovoljce in člane z družinskimi obveznostmi, vključno z možnostjo dela od doma.
- **Družinski dogodki:** Organizacija otrokom prijaznih dogodkov, ki omogočajo, da prostovoljci lahko sodelujejo tudi z družinami.

Kazalniki uspešnosti:

- **Zadovoljstvo prostovoljcev in članov:** Doseganje 90 % zadovoljstva med prostovoljci z novimi prilagodljivimi politikami, izmerjenega z anketami.
- **Vključevanje:** Povečanje vključevanja prostovoljcev z družinskimi obveznostmi za 15 % v naslednjih 18 mesecih.

5. Redno spremljanje in objava podatkov o enakosti spolov:

Ukrepi:

- **Zbiranje podatkov:** Letno zbiranje podatkov o spolni raznolikosti, starosti, opravljenih urah dela in vlogah znotraj organizacije.
- **Objava poročil:** Redno objavljane teh podatkov v letnem poročilu zavoda in na spletni strani.

Kazalniki uspešnosti:

- **Letno poročilo:** Vključitev vseh ključnih kazalnikov enakosti spolov v letnem poročilu.
- **Skladnost z evropskimi standardi:** Zagotavljanje skladnosti z zahtevami Horizon Europe glede poročanja o enakosti spolov.

6. Ozaveščanje o enakosti spolov:

Ukrepi:

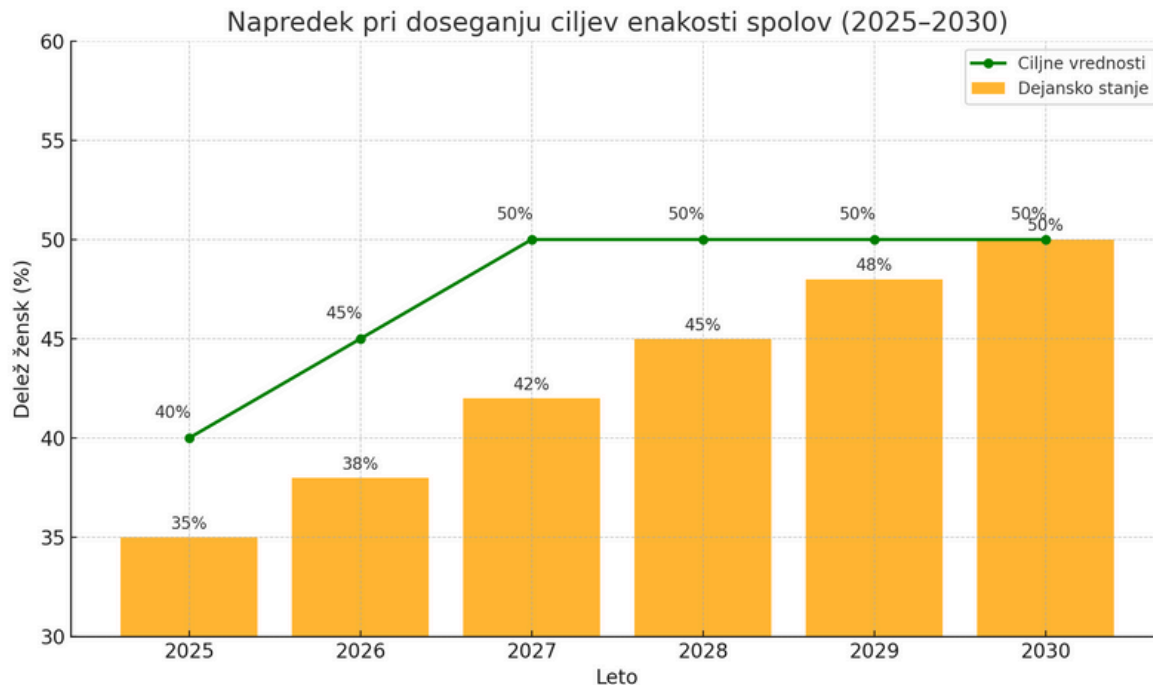
- **Delavnice in seminarji:** Redna organizacija dogodkov, ki osveščajo o temah enakosti spolov, z vključevanjem strokovnjakov z različnih področij.
- **Integracija v izobraževanja:** Teme o enakosti spolov bodo obvezni del vseh izobraževalnih programov.

Kazalniki uspešnosti:

- **Vključitev tem:** Tema enakosti spolov bo vključena v 100 % izobraževalnih vsebin.
- **Ozaveščenost:** Povečanje ozaveščenosti o pomenu enakosti spolov za vsaj 20 %, merjeno z letnimi anketami zadovoljstva in zavedanja.

Ta akcijski načrt bo redno pregledan in prilagojen, da se zagotovi njegova učinkovitost in odzivnost na spremembe znotraj organizacije ter širšega družbenega konteksta.

Spodnji grafikon ponazarja načrtovani napredek pri doseganju enakosti spolov v Zavodu Zlato Oko za obdobje 2025–2030. Prikazano je trenutno stanje in ciljne vrednosti, kar omogoča sprotno spremljanje in primerjavo doseženih rezultatov.



Grafikon jasno kaže postopno povečanje zastopanosti žensk, ki doseže ciljno vrednost 50 % do leta 2030. Ta cilj je skladno z vizijo zavoda o popolni enakopravnosti spolov v vseh področjih delovanja. Dejavnosti, kot so usposabljanja, mentorstvo in transparentni procesi zaposlovanja, bodo ključne za doseg teh ciljev.

Načrt za izboljšanje vključitve mentorskih programov v Zavodu Zlato Oko

Cilj programa

Vzpostaviti strukturiran mentorskih program, ki spodbuja enakost spolov, profesionalni razvoj in vključevanje žensk v ključne naloge, kot so terensko delo, vodstvene funkcije in raziskovalne dejavnosti.

Struktura mentorskih programov

1. Ciljna skupina

- Ženske v Zavodu Zlato Oko, zlasti tiste, ki:
 - So nove članice ali prostovoljke.
 - Želijo napredovati v zahtevnejših nalogah (terensko delo, vodstvo).
 - Iščejo podporo za razvoj specifičnih veščin.

2. Mentorji

- Izkušeni člani in prostovoljci z znanjem na ključnih področjih delovanja zavoda, vključno z vodstvom, terenskim delom in upravljanjem.
- Določitev najmanj 5 mentorjev na letni ravni, z ustreznim uvodnim usposabljanjem.

3. Programska vsebina

- Teme mentorskih srečanj:
 - Razvijanje samozavesti in vodstvenih veščin.
 - Upravljanje časa in usklajevanje dela z zasebnim življenjem.
 - Specifične tehnične veščine (npr. ravnanje z divjimi živalmi, delo na terenu).
 - Etični standardi in komunikacija.
- **Načini mentorstva:**
 - Individualna srečanja (vsaj 1 srečanje mesečno).
 - Skupinske delavnice (kvartalno).

4. Trajanje programa

- Poskusna faza: 6 mesecev (z možnostjo podaljšanja glede na rezultate).
- Redni program: 1 leto, s sprotnimi evalvacijami in prilagoditvami.

Kazalniki uspešnosti (KPI)

1. Udeležba

- Cilj: 80 % ciljnih udeleženk bo zaključilo program.
- Spremljanje: Število začetih in zaključenih mentorskih odnosov.

2. Zadovoljstvo udeleženk

- Cilj: Doseganje 90 % zadovoljstva s programom, merjeno z anketami po zaključku.
- Spremljanje: Letne anonimne ankete.

3. Napredek pri ključnih nalogah

- Cilj: Povečanje števila žensk na terenskem delu za 20 % v dveh letih.
- Spremljanje: Spolna raznolikost pri dodeljevanju nalog, letno poročilo.

4. Število mentoriranih

- Cilj: Najmanj 20 žensk vključenih v program na leto.
- Spremljanje: Evidenca udeleženk.

5. Napredek v karieri

- Cilj: 50 % udeleženk napreduje na bolj odgovorne položaje ali naloge po zaključku programa.
- **Spremljanje:** Analiza kariernega napredka.

Struktura načrta za decentralizacijo

Problematika

Preobremenjenost vodstvenih oseb pri izvedbi ključnih nalog, kot so organizacija izobraževanj, usposabljanj in drugih dejavnosti, ogroža dolgoročno učinkovitost in trajnostno delovanje Zavoda Zlato Oko. Vodilni kader nosi nesorazmerno velik delež operativnih nalog, kar omejuje njegovo zmožnost strateškega vodenja in razvoja organizacije.

Cilj

Zmanjšati preobremenjenost vodstvenih oseb z vzpostavitvijo strukturiranega sistema za prenos odgovornosti, ki vključuje mentorske programe in aktivno vključevanje prostovoljcev v organizacijo dogodkov in izobraževanj. Ti ukrepi bodo zagotovili bolj uravnoteženo razporeditev dela, večjo vključitev prostovoljcev in trajnostno delovanje organizacije.

Ključni ukrepi za decentralizacijo odgovornosti

1. Vzpostavitev mentorskih programov za prenos znanja

o Struktura programa:

- Mentorji: Izkušeni člani vodstva in strokovnjaki v organizaciji, ki bodo delili specifična znanja.
- Ciljna skupina: Novi člani, prostovoljci in zaposleni, ki izkazujejo interes za prevzemanje odgovornosti.
- Trajanje: Poskusno 6-mesečni program z možnostjo razširitve na enoletni redni program.

o Tematike mentorstva:

- Organizacija izobraževanj in dogodkov.
- Upravljanje logistike in komunikacije.
- Strateško načrtovanje in izvajanje trajnostnih praks.

o Poročanje in evalvacija:

- Mentorji bodo pripravljali četrtletna poročila o napredku menteejev.
- Na podlagi anket udeležencev in analize KPI bodo programi prilagojeni glede na rezultate.

2. Aktivno vključevanje prostovoljcev

o Naloge prostovoljcev:

- Priprava logistike in materialov za dogodke.
- Koordinacija in podpora pri izvedbi izobraževanj.
- Spremljanje in poročanje o rezultatih dogodkov.

o Organizacijski okvir:

- Določitev odgovornih prostovoljcev za specifične naloge znotraj vsake dejavnosti.
- Vzpostavitev rednih usposabljanj za prostovoljce o organizacijskih in komunikacijskih veščinah.
- Spremljanje aktivnosti prostovoljcev s pomočjo mesečnih poročil in rednih sestankov z vodstvom.

3. Formalizacija procesov

- Vzpostavitev dokumentacije:
 - Razvoj priročnikov in smernic za izvajanje ključnih nalog.
 - Priprava standardiziranih obrazcev za spremljanje napredka in uspešnosti nalog.
- **Redne evalvacije:**
 - Uvedba kvartalnih evalvacij za spremljanje prenosa odgovornosti in uspešnosti prostovoljcev.
 - Transparentno poročanje o rezultatih na letni ravni.

Kazalniki uspešnosti (KPI)

Kazalnik	Cilj	Časovni okvir
Število mentorjev in menteejev	Vključiti najmanj 10 mentorjev in 20 menteejev letno.	Letno
Zadovoljstvo menteejev	Doseči 85 % zadovoljstva po anketah.	Letno
Prostovoljci vključeni v dogodke	Povečanje števila vključenih prostovoljcev za 30 %.	12 mesecev
Število izvedenih dogodkov	Povečati število dogodkov za 20 %.	12 mesecev
Formalizirani postopki	100 % ključnih procesov dokumentiranih.	Do konca leta

Pričakovani rezultati

- **Kratkoročno:** Razbremenitev vodstvenih oseb in učinkovitejša izvedba dejavnosti z vključevanjem mentoriranih članov in prostovoljcev.
- **Dolgoročno:** Boljša usposobljenost prostovoljcev za prevzemanje odgovornosti in večja odpornost organizacije na kadrovske izzive.
- **Strateško:** Krepitev organizacijske kulture, ki temelji na sodelovanju, odgovornosti in prenosu znanja.

Zaključek

Z decentralizacijo odgovornosti Zavod Zlato Oko naslavlja ključne organizacijske izzive in vzpostavlja temelje za trajnostno in učinkovito delovanje. Vzpostavitev mentorskih programov in okrepitev vloge prostovoljcev bosta omogočila dolgoročne pozitivne učinke, tako na kakovost izvedenih dejavnosti kot na zadovoljstvo in razvoj sodelujočih. S temi ukrepi Zavod Zlato Oko krepi svojo zavezanost k razvoju enakopravne in vključujoče organizacijske kulture.

Formalizacija procesov za podporo načelom GEP

Cilj

Vzpostaviti strukturiran in transparenten okvir za prenos odgovornosti, ki zagotavlja jasno dokumentacijo, redno spremljanje napredka in učinkovito evalvacijo procesov. Ta formalizacija bo omogočila enakopravno porazdelitev nalog, večjo vključitev prostovoljcev ter skladnost z načeli enakosti spolov in trajnostnega razvoja.

Dejavnosti

1. Razvoj priročnikov za izvajanje ključnih nalog
 - Priprava natančnih priročnikov, ki bodo služili kot smernice za:
 - Izvajanje izobraževanj.
 - Organizacijo dogodkov.
 - Določanje in razdelitev nalog med prostovoljci.
 - Priročniki bodo vključevali:
 - Opise nalog in postopke izvajanja.
 - Standardizirane obrazce za poročanje in evalvacijo.
2. Uvedba časovnih načrtov in mejnikov
 - Določitev jasnih časovnih okvirov za vsako ključno dejavnost.
 - Vključitev mejnikov za sprotno spremljanje in prilagajanje načrtov.
 - Redna komunikacija z odgovornimi osebami za zagotavljanje skladnosti z načrti.
3. Periodične evalvacije za oceno uspešnosti
 - Uvedba četrtletnih evalvacij za spremljanje napredka prenosa odgovornosti.
 - Analiza učinkovitosti na podlagi merljivih kazalnikov uspešnosti.
 - Vključitev povratnih informacij vseh sodelujočih, vključno s prostovoljci in mentorji.

Kazalnik	Cilj	Časovni okvir
Razpoložljivost dokumentacije	Dokumentiranje 100 % ključnih procesov do konca tekočega leta.	Do konca leta
Frekvenca evalvacij	Izvedba četrtletnih evalvacij za spremljanje prenosa odgovornosti.	Kvartalno
Skladnost z načrtom	Izpeljava najmanj 90 % nalog skladno s časovnimi načrti in določenimi mejniki.	Letno

Pričakovani rezultati

1. Izboljšana učinkovitost:
 - Jasno določeni procesi omogočajo boljšo organizacijo in zmanjšujejo podvajanje nalog.
2. Večja vključitev prostovoljcev:
 - Standardizirani postopki poenostavljajo vstop novih prostovoljcev v dejavnosti organizacije.
3. Skladnost z načeli GEP:
 - Formalizacija procesov spodbuja transparentnost, enakopravnost in vključenost vseh deležnikov.

Zaključek

Formalizacija procesov je ključna za uspešno izvajanje načela enakosti spolov v Zavodu Zlato Oko. Z razvojem priročnikov, časovnih načrtov in uvedbo rednih evalvacij bo organizacija zagotovila trajnostni prenos odgovornosti in učinkovito vključitev vseh članov ter prostovoljcev. S tem bo Zavod Zlato Oko krepil svoje delovanje v skladu z načeli GEP ter spodbujal dolgoročno transparentnost in odgovornost.

6. Finančni okvir za izvajanje GEP

Finančni okvir za izvajanje Načrta enakosti spolov (GEP) v Zavodu Zlato Oko temelji na realističnih ocenah potrebnih sredstev za podporo ključnih programov in ukrepov. Kot neprofitna organizacija, ki temelji na prostovoljnih prispevkih, donacijah in projektnih sredstvih, je finančna trajnost ključnega pomena za uspešno implementacijo GEP. S tem finančnim načrtom si zavod prizadeva zagotoviti optimalno uporabo razpoložljivih virov za doseganje zastavljenih ciljev.

Pričakovani stroški vključujejo aktivnosti, kot so izobraževanja, mentorstvo, promocija enakosti spolov, razvoj digitalnih orodij za spremljanje napredka in redna evalvacija. Uporaba sredstev je zasnovana tako, da prispeva k trajnostnemu razvoju zavoda in krepitvi njegove vloge kot zgledne organizacije za spodbujanje enakosti spolov.

Viri financiranja vključujejo donacije zasebnih posameznikov in podjetij, kampanje za množično financiranje ter sredstva iz lokalnih in mednarodnih razpisov. Načrtovana poraba sredstev bo transparentno dokumentirana in usmerjena k doseganju merljivih rezultatov, kot so večja zastopanost žensk v vodstvenih in terenskih nalogah, boljša ozaveščenost o enakosti spolov ter izboljšanje organizacijske kulture.

Sredstva so strateško razporejena, da zagotavljajo največji učinek pri doseganju ciljev enakosti spolov. Največji delež je namenjen izobraževanju, saj ta predstavljajo osnovo za dolgoročne spremembe.



S takšno razporeditvijo sredstev bo Zavod Zlato Oko lahko učinkovito izvajal ukrepe, spremljal napredek in gradil trajnostne strategije.

Tabela: Podrobni finančni načrt programov GEP

Program	Letni stroški (EUR)	Opis namena	Izvajalci
Izobraževanja in delavnice za člane in prostovoljce	14.000	Izobraževanje študentov, praktikantov, članov in prostovoljcev na področju dela z divjimi živalmi in etike.	Interni strokovnjaki in občasno zunanji predavatelji za specifična področja.
Mentorstvo za opolnomočenje žensk	10.000	Krepitev samozvesti in kompetenc žensk za vključitev v zahtevnejše naloge, kot je terensko delo.	Mentorji iz zavoda z zunanjimi svetovalci za posebne delavnice.
Transparentna imenovanja in procesi odločanja	5.000	Vzpostavitev transparentnih postopkov imenovanj in povečanje zastopanosti žensk v odločevalskih telesih.	Interni člani sveta zavoda.
Promocija enakopravnosti spolov	8.000	Ozaveščanje širše javnosti o pomembnosti enakopravnosti spolov v neprofitnih organizacijah.	Zunanji izvajalci za pripravo materialov in organizacijo promocijskih aktivnosti.
Razvoj digitalnih rešitev	7.000	Vzpostavitev sistemov za anonimne povratne informacije in digitalno spremljanje napredka.	Zunanji ponudniki za razvoj in vzdrževanje digitalnih rešitev.
Letno spremljanje in evalvacija	6.000	Redno spremljanje izvajanja GEP in priprava letnih poročil o dosežkih.	Zunanji ocenjevalci in administrativna podpora znotraj zavoda.

Tabela: Predlog virov financiranja za GEP

Vir financiranja	Predvideni delež (%)	Opis
Donacije zasebnih posameznikov	30%	Neposredne donacije posameznikov, ki podpirajo delo zavoda.
Sredstva podjetij	25%	Donacije podjetij z zanimanjem za trajnostni razvoj in enakost spolov.
Kampanje za množično financiranje	10%	Spletne kampanje za financiranje specifičnih programov (npr. mentorstvo).
Mednarodni in evropski razpisi (Horizon)	20%	Razpisi za financiranje programov usposabljanja in enakosti spolov.
Sredstva lokalnih in regionalnih organov	15%	Financiranje lokalnih projektov s poudarkom na podpori žensk.

Trajnostna vizija in načrt za uporabo sredstev:

VIZIJA ZAVODA

Naša vizija pri Zavodu Zlato Oko je ustvariti vključujočo skupnost, kjer čim več ljudi, že usposobljenih na ustreznih področjih, prispeva k našemu poslanstvu zaščite narave in divjih živali. Zavod je zavezan k podpiranju vseh članov, prostovoljcev in potencialnih zaposlenih, ne glede na njihov spol, izkušnje ali ozadje. Naša trajnostna vizija temelji na treh ključnih stebrih:

- **Vključevanje:** Aktivno privabljanje in vključevanje strokovnjakov in prostovoljcev, ki lahko prispevajo k našim programom z njihovimi znanji in izkušnjami.
- **Enakost spolov:** Zavod si prizadeva za izenačevanje priložnosti za ženske, kar vključuje podporo njihovem profesionalnemu razvoju in vključevanje v vse vidike našega delovanja.
- **Trajnostni razvoj:** Naše dejavnosti so oblikovane tako, da spodbujajo dolgoročno ohranjanje narave in človeških virov, s poudarkom na izobraževanju, inovacijah in praktičnih rešitvah.

PLAN ZA ZBIRANJE SREDSTEV

Za uresničitev naše vizije imamo ambiciozen načrt zbiranja sredstev, ki vključuje:

- Kampanja "**Podpri ženske v zavodu**": Ta kampanja je namenjena posebej zbiranju sredstev za podporo ženskam znotraj naše organizacije.

CILJ

- Zbrati 50.000 EUR v prvem letu za:
 - Izvajanje mentorskih programov, kjer bomo zagotovili 20 mentorskih parov, s poudarkom na podpori žensk v terenskih in vodstvenih vlogah. Okvirni stroški vključujejo honorarje za mentorje (kjer predvidevamo 500 EUR na mentorja za leto), organizacijo srečanj ter morebitne dodatne delavnice za razvoj specifičnih veščin.
 - Organizacijo 12 delavnic na leto, osredotočenih na razvijanje veščin, ki so specifične za potrebe žensk v naravovarstvenem sektorju. Stroški vključujejo najem prostorov, prevoz udeležencev (če je potrebno), honorarje za predavatelje, materiale in morebitne promocijske materiale za delavnice.
 - Razvoj digitalnih rešitev, kot je spletna platforma za izobraževanje, ki bo vključevala vsaj 30 modulov, prilagojenih za spodbujanje enakosti spolov. Ti stroški pokrivajo stroške za zunanje razvijalce, ki bodo prilagodili ali razvili platformo, ter zagotovili njeno vzdrževanje in posodobitve.

UPRAVIČENOST PORABE SREDSTEV:

Vsi zbrani sredstvi bodo uporabljeni transparentno in z natančnim ciljem:

- **Programska podpora:** Sredstva bodo namenjena izključno za programe, ki neposredno izboljšajo položaj žensk v zavodu.
 - **Mentorstvo:** Poleg honorarjev za mentorje, moramo upoštevati tudi čas, ki ga mentorji porabijo za pripravo in izvajanje mentorskih sej, kar vključuje tudi morebitne stroške prevoza, če mentoriranje poteka na različnih lokacijah.
 - **Delavnice:** Za delavnice so potrebni prostori, ki niso vedno brezplačni, dodatno pa pridejo v poštev honorarji za zunanje predavatelje, ki prinašajo specifično znanje, ter materiali za udeležence in promocija dogodkov.
 - **Digitalne rešitve:** Razvoj digitalnih orodij zahteva sodelovanje z zunanjimi ponudniki, kar zajema honorarje za razvoj, stroške licenc za programsko opremo in hostiranje, ter morebitne stroške za tehnično podporo in vzdrževanje platforme.
- **Trajnostni razvoj:** Del sredstev bo uporabljen za projekte, ki prispevajo k trajnostni rasti zavoda, kot so:
 - **Izobraževanje o trajnostnih praksah:** Stroški so namenjeni za izobraževalne programe, ki vključujejo tako interne kot zunanje strokovnjake, ki lahko zahtevajo prevoz ali dodatne stroške za materiale.
 - **Inovacije:** Sredstva bodo uporabljena za raziskave in razvoj, kjer lahko pride do potrebe po posvetovanju z zunanjimi strokovnjaki, financiranju pilotnih projektov ali izdelavi prototipov.

Z jasnim načrtom za uporabo sredstev zagotavljamo, da bodo vsi prispevki neposredno vplivali na izboljšanje enakosti spolov in na trajnostno rast naše organizacije.

6. Smernice za trajnostno enakost in vključevanje

1. Ključni faktorji za uspešno implementacijo načrta za enakost spolov (GEP)

Za doseganje ciljev Načrta za enakost spolov (GEP) je ključna implementacija temeljnih faktorjev, ki zagotavljajo dolgoročno učinkovitost, skladnost z zakonodajo in trajnostni razvoj organizacije. Ti faktorji so:

Zavezanost vodstva

Močna podpora vodilnih struktur je temelj za uspešno izvajanje GEP. Vodstvo mora z jasnimi zavezami in zgledom spodbujati kulturo enakosti, vključevanja in odgovornosti. Brez te podpore ukrepi težko dosežejo načrtovano raven učinkovitosti.

Preglednost in odgovornost

Določitev merljivih ciljev, kazalnikov uspešnosti in mehanizmov za spremljanje napredka omogoča preglednost ter redno poročanje deležnikom. Odgovornost vseh sodelujočih zagotavlja dosledno izvajanje načrta ter krepi zaupanje znotraj in zunaj organizacije.

Izobraževanje in ozaveščanje

Uvedba rednih usposabljanj za člane, prostovoljce in vodstvo je ključna za prepoznavanje nezavednih pristranskosti, razumevanje enakosti spolov in vključevanje raznolikosti v odločevalske procese. Ozaveščanje spodbuja spremembo stališč in krepi pozitivno organizacijsko kulturo.

Pravična razporeditev virov

Vsi člani in prostovoljci morajo imeti enak dostop do virov, mentorstva, financiranja in priložnosti za strokovni razvoj. Pravičnost pri razporejanju virov zagotavlja, da lahko vsak posameznik prispeva po svojih sposobnostih in interesih, kar krepi splošno učinkovitost organizacije.

Vključevanje deležnikov

Aktivno vključevanje vseh deležnikov v načrtovanje in izvajanje ukrepov zagotavlja večjo relevantnost ter prilagoditev lokalnim in organizacijskim potrebam. To povečuje podporo in sodelovanje pri uresničevanju ciljev GEP.

Skladnost z zakonodajo in mednarodnimi smernicami

Zagotovitev, da je GEP skladen z nacionalno zakonodajo, evropskimi direktivami in globalnimi standardi (npr. Horizon Europe, SDG), krepi legitimnost in odpira vrata za pridobivanje podpore na širši ravni.

Prilagodljivost in trajnost

Načrt mora omogočati prilagoditev novim izzivom ter biti trajnostno naravnan, da zagotovi dolgoročne učinke. Prilagodljivost omogoča uvajanje izboljšav na podlagi povratnih informacij in sprotnih analiz.

Komunikacijska strategija

Jasno in redno obveščanje o ciljih, ukrepih in rezultatih GEP je ključno za krepitev zavezanosti ter motivacije vseh deležnikov. Komunikacija ustvarja prostor za dialog, povečuje ozaveščenost in izboljšuje sodelovanje.

2. Ravnovesje med delom in življenjem

V Zavodu Zlato Oko smo zavezani k vzpostavitvi delovnega okolja, ki ne samo spodbuja enakost spolov, temveč tudi zagotavlja trajnostno ravnovesje med delom in življenjem za vse člane organizacije, vključno s prostovoljci. Naša organizacijska kultura temelji na vrednotah vključenosti, spoštovanja in preglednosti, kar je ključnega pomena za uresničevanje poslanstva zavoda.

Trajnostna transformacija organizacijske kulture Cilj zavoda je spremeniti obstoječe prakse na način, ki spodbuja vidnost žensk znotraj in zunaj organizacije. To vključuje prepoznavanje in pravilno vrednotenje prispevkov žensk ter zagotavljanje enakih možnosti za vključevanje v vse ravni odločanja in sodelovanja. Naša organizacija si prizadeva za pravično zastopanost vseh spolov, kar bo dodatno prispevalo k izgradnji zaupanja znotraj zavoda in širše skupnosti.

Prilagodljive politike za delo in življenje V Zavodu Zlato Oko bomo razvili prilagodljive politike, ki podpirajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Te politike vključujejo:

- **Starševski dopust:** Oblikovanje priložnosti za vse starše, da v celoti izkoristijo pravico do starševskega dopusta, ne glede na spol.
- **Prilagodljiv delovni čas:** Spodbujanje prilagodljivih delovnih urnikov za prostovoljce in člane zavoda, da lažje usklajujejo svoje obveznosti.
- **Podpora skrbnikom:** Zagotavljanje sistemov za podporo posameznikom z odgovornostmi za oskrbo otrok, starejših ali drugih družinskih članov.

Vključujoče delovno okolje Zavod Zlato Oko bo izvajal aktivnosti za krepitev vključujoče kulture, kjer se vsaka oseba počuti cenjena in spoštovana. To vključuje:

- **Izobraževanja za ozaveščanje:** Redna usposabljanja za prostovoljce in člane zavoda o nezavednih pristranskostih ter pomenu raznolikosti.
- **Vidnost žensk v vodstvenih vlogah:** Spodbujanje in promocija žensk na vodstvenih položajih ter vključevanje žensk v ključne odločevalske procese.
- **Programi za mentorstvo:** Razvoj programov mentorstva za spodbujanje osebnega in poklicnega razvoja žensk ter drugih podzastopanih skupin v zavodu.

Merjenje napredka Za spremljanje in zagotavljanje uspešnosti bomo uvedli naslednje kazalnike:

- Delež žensk na vodstvenih položajih.
- Raven zadovoljstva prostovoljcev in članov zavoda z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.
- Število udeležencev izobraževanj in njihovo poročanje o izboljšanju vključujoče kulture.

Ta pristop bo omogočil, da Zavod Zlato Oko ne bo zgolj zgled na področju naravovarstva, temveč tudi pri promociji enakosti spolov in ustvarjanju trajnostnega in vključujočega delovnega okolja.

3. Spolno ravnovesje v vodstvu in procesih odločanja

Zavod Zlato Oko si prizadeva za povečanje deleža žensk na vodstvenih položajih in v procesih odločanja. Verjamemo, da raznolikost v vodstvu in vključevanje različnih perspektiv neposredno prispevata k boljši organizacijski kulturi, večji inovativnosti in učinkovitejšemu doseganju ciljev.

Krepitev usposobljenosti odločevalcev:

Da bi dosegli večje spolno ravnovesje v vodstvu, bomo odločevalcem in članom odborov omogočili ciljno usmerjena usposabljanja na področju enakosti spolov. Usposabljanja bodo vključevala prepoznavanje nezavednih pristranskosti, pomen vključujoče kulture ter praktične pristope za spodbujanje raznolikosti.

Prilagoditev postopkov imenovanja:

Postopke imenovanja in izbire članov odborov bomo prilagodili tako, da bodo zagotavljali večjo preglednost in pravičnost. Vpeljali bomo smernice, ki bodo vključevale cilje za spolno uravnoteženost, in vzpostavili jasna merila za ocenjevanje kandidatov.

Uvedba spolnih kvot:

Za zagotavljanje boljše zastopanosti žensk na vodstvenih položajih bomo uvedli ciljne spolne kvote, ki bodo temeljile na najboljših praksah in priporočilih nacionalnih in mednarodnih organizacij.

Povečanje preglednosti članstva v odborih:

Članstvo v odborih in komisijah bomo naredili bolj transparentno, tako da bodo vsi kandidati imeli enake možnosti za sodelovanje. Uvedli bomo tudi poročanje o spolni sestavi teh teles.

Kazalniki uspešnosti:

Napredek bomo spremljali z naslednjimi kazalniki:

- Povečanje deleža žensk v vodstvenih odborih in na ključnih položajih.
- Število izvedenih usposabljanj o enakosti spolov za odločevalce.
- Vzpostavitev in izpolnjevanje ciljev spolnih kvot.

S temi ukrepi bomo okrepili zaupanje v pravičnost procesov odločanja in prispevali k trajnostni transformaciji organizacijske kulture Zavoda Zlato Oko.

4. Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

Zavod Zlato Oko si prizadeva zagotoviti, da imajo ženske in moški enake možnosti za razvoj in napredovanje v svoji karieri. Kritično pregledovanje postopkov izbire in odpravljanje pristranskosti so ključni koraki k zagotavljanju pravičnosti v zaposlovanju in kariernem napredovanju. Pri tem je pomembno ustvariti pogoje, ki spodbujajo uravnoteženo zastopanost spolov na vseh ravneh organizacije.

Pregled in izboljšanje postopkov izbire:

Postopke izbire bomo prilagodili z uvedbo smernic, ki zagotavljajo preglednost in pravičnost. Pri tem bomo vključili uradnike za enakost spolov v komisije za zaposlovanje in napredovanje, da zagotovimo upoštevanje enakopravnosti skozi celoten postopek. Smernice bodo vsebovale merila za ocenjevanje, ki odpravljajo nezavedne pristranskosti.

Proaktivno prepoznavanje žensk v manj zastopanih področjih:

Aktivno bomo spodbujali vključevanje žensk na področjih, kjer so tradicionalno premalo zastopane. To bomo dosegli z iskanjem in identificiranjem talentov ter spodbujanjem žensk, da kandidirajo za delovna mesta in vodstvene položaje.

Uveljavitev kodeksa ravnanja pri zaposlovanju:

Vzpostavili bomo kodeks ravnanja, ki bo zagotovil enake možnosti za vse kandidate, ne glede na spol. Kodeks bo vseboval jasno opredeljena pravila za izbiro, komunikacijo znotraj komisij ter za preprečevanje diskriminacije.

5. Ukrepi proti nasilju zaradi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

- **Politika ničelne tolerance** Uvedba stroge politike ničelne tolerance za kakršnokoli obliko nasilja zaradi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem. Ta politika bo jasno določena, pogosto komunicirana in bo vključevala mehanizme za poročanje, podporo žrtvam in sankcije za storilce.
- **Kultura odgovornosti:** Odgovornost za preprečevanje in odzivanje na spolno nasilje nosimo vsi. Promoviramo kulturo, kjer je govorjenje o spolnem nasilju naravno in brez tabujev, kjer vsakdo prevzame svoj del odgovornosti.
- **Izobraževanje in Ozaveščanje:** Organizacija rednih usposabljanj in delavnic, ki bodo usmerjene v prepoznavanje, preprečevanje in odzivanje na spolno nadlegovanje. Te bodo namenjene tako članom zavoda kot zunanjim sodelavcem in prostovoljcem.
- **Varna poročevalska kultura:** Vzpostavitev anonimnih kanalov za prijavo incidentov, zagotavljanje zaščite žrtev pred povračilnimi ukrepi in ustvarjanje okolja, kjer se o nasilju zaradi spola govori odkrito in brez sramu.
- **Zaščita zasebnosti:** Vse informacije, povezane s prijavi in preiskavami, so strogo zaupnostne, zasebnost žrtev pa je naša najvišja prioriteta.
- **Podpora za žrtve nasilja, ki jo lahko nudi Zavod Zlato Oko:** Ker je Zavod Zlato Oko neprofitna organizacija s prostovoljci in člani, bo naša sposobnost zagotavljanja podpore omejena na naše vire, vendar smo zavezani k nudenju naslednje realistične pomoči:
 1. **Emocionalna podpora:** Prostovoljci, ki so usposobljeni za nudenje osnovne psihološke prve pomoči, bodo na voljo za pogovor in podporo takoj po incidentu. To vključuje poslušanje, ponujanje empatije in spodbujanje žrtve k iskanju dodatne pomoči, če je potrebno.
 2. **Informacije in napotitev:** Zagotavljamo informacije o lokalnih storitvah za pomoč žrtvam nasilja, vključno s številkami za klic v sili, naslovi svetovalnih centrov in organizacij, kot so zavetišča za žrtve nasilja. Pomagamo pri napotitvi na ustrezne zunanje storitve.
 3. **Varnostni ukrepi:** V okviru naših zmožnosti bomo uvedli varnostne ukrepe, kot so spremembe v delovnem okolju ali urnikih, da bi zagotovili, da se žrtve ne srečajo s storilcem, če je to mogoče.
 4. **Podpora pri dokumentiranju:** Pomagamo žrtvam pri dokumentiranju incidentov za morebitne pravne postopke ali interne preiskave, vendar ne nudimo pravnih svetov ali zastopanja.
 5. **Skupine za podporo:** Če je dovolj zainteresiranih, lahko organiziramo skupine za podporo, kjer se lahko žrtve srečajo, delijo izkušnje in podpirajo ena drugo pod vodstvom izkušenega prostovoljca ali zunanjega strokovnjaka.
 6. **Zagovorništvo:** Podpiramo žrtve z zagovorništvom za njihovo pravično obravnavo znotraj zavoda in v širši skupnosti, ozaveščanjem o problematiki nasilja in sodelovanjem pri kampanjah za preprečevanje nasilja.
 7. **Sodelovanje z zunanjimi organizacijami:** Ker ne moremo zagotavljati vseh storitev, bomo aktivno sodelovali z lokalnimi organizacijami, ki lahko ponudijo strokovno pomoč, kot so psihološke storitve, pravna pomoč in zavetišča za žrtve nasilja.

Pomembno je poudariti, da naša podpora ne bo vključevala kompleksnih psiholoških terapij ali dolgoročne pravne pomoči, vendar se bomo potrudili, da zagotovimo najboljši možen začetni odziv in napotitev na ustrezne strokovne storitve.

Ključni spletni viri in orodja:

1. **EFFORTI Toolbox**
2. **European Institute for Gender Equality (EIGE)**
3. **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans**
4. **League of European Research Universities (LERU): Equality, Diversity, and Inclusion**
5. [LERU EDI Paper](#)
6. **Science Europe: Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations**
7. [Science Europe Guide](#)
8. **Statistical Data from Eurostat**
9. [Eurostat](#)

Nacionalni viri:

1. **Smernice za vključevanje enakosti spolov v mednarodno razvojno sodelovanje**
2. **Ministrstvo za zunanje zadeve RS**
3. **Zakon o enakih možnostih žensk in moških**
4. **Uradni list RS**

Raziskave in publikacije:

1. **EIGE Publications: Guidelines on Gender-Sensitive Communication**
2. [EIGE Guidelines](#)
3. **Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) Tool**
4. **Razvito v okviru projekta ACT**
5. **Gender Equality in Academia and Research (GEAR)**
6. **Evropska komisija, 2021**
7. **TARGET Project: Tools for Gender Equality Audit**
8. [TARGET Tools](#)

Specifični primeri iz drugih organizacij:

1. **Cyprus Institute of Neurology and Genetics**
2. **Politike o dopustu za nego otrok in družinskih članov**
3. **Instituto Superior Técnico (Portugal)**
4. **Izjeme za pedagoške obveznosti po starševskem dopustu**
5. **Jagiellonian University in Kraków**
6. **Mini štipendije za raziskovalce, ki usklajujejo delo in skrb za otroke**
7. **Politecnico di Milano**
8. **Vzpostavitev univerzitetnega vrtca in organizacija otroških kampov**

Lokalni viri:

1. **National Institute of Chemistry (Slovenia)**
2. **Posodobljeni pravilniki o oddaljenem delu in odsotnostih**
3. **Nacionalna strategija trajnostnega razvoja**
4. **Smernice za javne zavode v Sloveniji**
5. **Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport**
6. **Statistični urad RS: Raziskave o zaposlovanju in enakosti spolov**
7. [Statistični urad RS](#)
8. **Zakon o delovnih razmerjih**

Zaključek

Načrt za enakost spolov (GEP) predstavlja našo zavezanost k pravičnosti, vključevanju in trajnostnemu razvoju. S tem načrtom uresničujemo svojo vizijo organizacije, kjer enakost spolov ni zgolj ideal, temveč resničnost, vtkana v vsako področje našega delovanja.

GEP je zasnovan tako, da ne le obravnava obstoječe izzive, temveč tudi odpira pot k bolj vključujoči in pravični prihodnosti. Verjamemo, da je raznolikost ključna za inovacije, enakopravnost pa temelji za trajnostni uspeh. Ta načrt združuje naše vrednote in poslanstvo ter nas vodi pri varovanju narave in divjih živali, hkrati pa gradi spoštovanje in enakost na vseh ravneh naše organizacije.

Kot direktorica in ustanovitelj Zavoda Zlato Oko s ponosom potrjujeva ta načrt za enakost spolov (GEP), ki odraža naše temeljne vrednote in zavezanost pravičnosti, raznolikosti in vključevanju. Ta načrt ne predstavlja zgolj formalnega dokumenta, temveč trdno zavezo, da bomo s skupnimi prizadevanji zagotavljali enake možnosti za vse ter gradili organizacijo, ki temelji na spoštovanju, transparentnosti in trajnostnem razvoju. S podpisom izražava svojo odločenost za njegovo uresničevanje in prepričanje, da bo imel pomembno vlogo pri doseganju našega poslanstva – zaščite narave in prostoživečih zaščenih divjih živali v skladu z najvišjimi etičnimi standardi.

Dr. sci. Zlatko Golob, DVM specialist

Datum podpisa: 24.1.2025

Ustanovitelj

Nina Kozar

Direktorica

