

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

GENDER EQUALITY PLAN

VETS4SCIENCE, veterinarstvo in znanost, d.o.o.

Velja od / Effective date: 22. 9. 2025

Objavljeno na / Published at: [spletna stran / website]

SLOVENŠČINA

ENGLISH

1. Uvod in zaveza vodstva

VETS4SCIENCE, veterinarstvo in znanost, d.o.o. (v nadaljevanju: družba) je zasebna gospodarska družba s sedežem v Celju, ustanovljena leta 2017. Deluje na področjih klinične veterinarske medicine (Zamba Veterina), reprodukcijskih tehnologij pri govedu in konjih (Vitrovet) ter razvoja diagnostike (PetriEye). Na dan sprejema tega načrta ima družba 13 zaposlenih.

Družba se zavezuje k načelu enakosti spolov na vseh področjih svojega delovanja. Ta načrt za enakost spolov (v nadaljevanju: načrt) določa politike in ukrepe družbe za spodbujanje enakih možnosti, preprečevanje diskriminacije in ustvarjanje vključujočega delovnega okolja, v skladu s cilji Evropskega raziskovalnega prostora in programa Horizont Evropa.

Načrt je pripravljen po strukturi predloge SAGE Gender Equality Plan Template (D8.1, Obzorje 2020, Ref. Ares(2018)1657137), ki jo objavlja Evropska komisija, in je sorazmeren velikosti družbe. Temelji na Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD).

Načrt je sprejel in podpisal direktor družbe. Objavljen je na spletni strani družbe, z njim pa so ob sprejemu in ob vsaki spremembi seznanjeni vsi zaposleni.

2. Namenski viri in odgovornost

Za izvajanje načrta je odgovoren direktor. Direktor s sklepom imenuje pooblaščen osebo za enakost spolov. Skupino za enakost spolov sestavljajo direktor, pooblaščen oseba in en predstavnik zaposlenih, pri čemer sta zastopana oba spola.

Skupina v okviru rednega dela skrbi za:

- spremljanje izvajanja načrta in skladnosti s predpisi o enaki obravnavi,
- pregled odločitev o zaposlovanju, plačilu in napredovanju z vidika spola,

1. Introduction and Commitment

VETS4SCIENCE, veterinarstvo in znanost, d.o.o. ("the Company") is a private limited company based in Celje, Slovenia, founded in 2017. It operates in clinical veterinary medicine (Zamba Veterina), bovine and equine reproductive technologies (Vitrovet) and diagnostics development (PetriEye). As of the date of adoption of this Plan, the Company has 13 employees.

The Company is committed to the principle of gender equality in all areas of its operations. This Gender Equality Plan ("the Plan") sets out the Company's policies and actions to promote equal opportunities, prevent discrimination and foster an inclusive working environment, in line with the objectives of the European Research Area and the Horizon Europe programme.

The Plan follows the structure of the SAGE Gender Equality Plan Template (D8.1, Horizon 2020, Ref. Ares(2018)1657137) published by the European Commission and is proportionate to the size of the Company. It is based on the Slovenian Employment Relationships Act (ZDR-1) and the Protection against Discrimination Act (ZVarD).

The Plan has been adopted and signed by the Director of the Company. It is published on the Company's website and communicated to all employees upon adoption and upon any revision.

2. Dedicated Resources and Responsibility

The Director is responsible for implementing the Plan. The Director appoints a Gender Equality Officer by written decision. The Gender Equality Team consists of the Director, the Gender Equality Officer and one employee representative, with both sexes represented.

As part of their regular duties, the Team is responsible for:

- monitoring the implementation of the Plan and compliance with equal treatment legislation,
- reviewing recruitment, pay and promotion decisions for gender bias,

SLOVENŠČINA

- zagotavljanje dostopa do usposabljanj,
- sprejemanje vprašanj in prijav v zvezi z enakostjo spolov ali diskriminacijo.

Stroški izvajanja načrta so del letnega finančnega načrta družbe.

3. Izhodiščno stanje, zbiranje podatkov in spremljanje

Družba zbira in vodi podatke o zaposlenih, ločene po spolu. Izhodiščno stanje na dan sprejema načrta:

Kategorija / Category	Ženske / Women	Moški / Men	Skupaj / Total
Vodstvo (direktor in vodje oddelkov) Management (Director and heads of units)	1	2	3
Ostali zaposleni / Other employees	8	2	10
Skupaj / Total	9 (69 %)	4 (31 %)	13

Ugotovitev: ženske predstavljajo 69 % zaposlenih in 33 % vodstva.

Pooblaščen oseba enkrat letno zbere naslednje podatke, ločene po spolu:

- zaposleni po delovnih mestih in vrsti pogodbe (za določen/nedoločen čas, polni/krajši delovni čas),
- sestava vodstva,
- nove zaposlitve, napredovanja in odhodi,
- razlika v plačilu na primerljivih delovnih mestih,
- izraba starševskega dopusta in prilagodljivega delovnega časa,
- udeležba na usposabljanjih.

Ob sprejemu načrta je družba pregledala obstoječe splošne akte z vidika enakosti spolov (Priloga A). Mnenja zaposlenih se zbirajo enkrat letno na kolektivnem sestanku ali s kratkim anonimnim vprašalnikom.

Podatki se obdelujejo samo v zbirni obliki, skladno s predpisi o varstvu osebnih podatkov. Podatkov, iz katerih bi bil prepoznaven posameznik, se ne objavlja.

4. Usposabljanje in ozaveščanje

Vsi zaposleni, vključno z direktorjem in vodji oddelkov, se udeležujejo usposabljanj o enakosti spolov in nezavednih pristranskostih:

- tema enakosti spolov se najmanj enkrat letno obravnava na kolektivnem sestanku, vključno s pregledom izvajanja načrta,
- za gradivo se uporabljajo brezplačni viri Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE), med drugim

ENGLISH

- ensuring access to training,
- serving as the point of contact for concerns related to gender equality or discrimination.

The costs of implementing the Plan are included in the Company's annual financial plan.

3. Baseline, Data Collection and Monitoring

The Company collects and maintains sex-disaggregated data on its staff. Baseline as of the date of adoption:

Finding: women make up 69% of staff and 33% of management.

Once a year, the Gender Equality Officer collects the following sex-disaggregated data:

- staff by position and contract type (fixed-term/permanent, full-time/part-time),
- composition of management,
- recruitment, promotions and leavers,
- pay gap in comparable positions,
- uptake of parental leave and flexible working,
- participation in training.

Upon adoption of the Plan, the Company reviewed its existing internal policies from a gender equality perspective (Annex A). Staff views are collected once a year at a staff meeting or through a short anonymous questionnaire.

Data are processed in aggregate form only, in accordance with data protection legislation. Data from which an individual could be identified are not published.

4. Training and Awareness-Raising

All staff, including the Director and heads of units, take part in training on gender equality and unconscious bias:

- gender equality is addressed at least once a year at a staff meeting, including a review of progress on the Plan,
- training materials are drawn from free resources of the European Institute for Gender Equality (EIGE),

SLOVENŠČINA
ENGLISH

- orodje GEAR, ali enakovredni programi,
- novi zaposleni prejmejo načrt ob uvajanju,
 - udeležba se evidentira na listi prisotnosti.

- including the GEAR tool, or equivalent programmes,
- new employees receive the Plan during onboarding,
 - attendance is recorded on an attendance sheet.

5. Vsebinska področja
5. Thematic Areas

Družba v skladu s priporočili programa Horizont Evropa in v obsegu, primernem njeni velikosti, naslavlja naslednja področja:

In line with the Horizon Europe recommendations and to the extent appropriate for its size, the Company addresses the following areas:

5.1 Usklajevanje dela in zasebnega življenja ter organizacijska kultura
5.1 Work-Life Balance and Organisational Culture

Družba omogoča prilagodljiv delovni čas, kjer narava dela to dopušča, in zagotavlja pravico do odklopa v skladu s Pravilnikom o zagotavljanju pravice do odklopa. Vrednote organizacijske kulture določa Kodeks etike zaposlenih.

The Company supports flexible working arrangements where the nature of the work allows, and ensures the right to disconnect under its Right to Disconnect Policy. Organisational values are set out in the Employee Code of Ethics.

5.2 Uravnotežena zastopanost v vodstvu in odločanju
5.2 Gender Balance in Leadership and Decision-Making

Pri imenovanju vodij in drugih vodstvenih vlog družba upošteva uravnoteženost spolov in, kadar je mogoče, obravnava vsaj enega kandidata vsakega spola.

When appointing heads of units or other leadership roles, the Company takes gender balance into account and, where possible, considers at least one candidate of each sex.

5.3 Enakost pri zaposlovanju in napredovanju
5.3 Gender Equality in Recruitment and Career Progression

Zaposlovanje in napredovanje temeljita na znanju in usposobljenosti. Zaposlitveni oglasi so spolno nevtralni. Merila izbire se določijo pred začetkom postopka in se enako uporabijo za vse kandidate.

Recruitment and promotion are based on merit and competence. Job advertisements use gender-neutral language. Selection criteria are defined before the process begins and applied consistently to all candidates.

5.4 Vidik spola v raziskavah in inovacijah
5.4 Gender Dimension in Research and Innovation Content

Pri raziskovalnem in razvojnem delu družba, kjer je to strokovno utemeljeno, spremlja in analizira spol živali kot biološko spremenljivko ter pri razvoju izdelkov upošteva potrebe vseh uporabnikov.

In its research and development activities, the Company records and analyses the sex of animals as a biological variable where scientifically relevant, and considers the needs of all users in product development.

5.5 Ukrepi proti nasilju na podlagi spola in spolnemu nadlegovanju
5.5 Measures Against Gender-Based Violence and Sexual Harassment

Družba ne dopušča nobene oblike nasilja na podlagi spola, nadlegovanja ali spolnega nadlegovanja. Zaposleni, ki je takemu ravnanju izpostavljen ali mu je priča, ga prijavi direktorju ali zaupni osebi, v primeru nasprotja interesov pa družbenikom. Prijave se obravnavajo zaupno in brez odlašanja, po postopku iz Pravilnika o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga.

The Company maintains a zero-tolerance policy towards gender-based violence, harassment and sexual harassment. Any employee who experiences or witnesses such behaviour reports it to the Director or the designated confidential person or, in case of a conflict of interest, to the shareholders. Reports are handled confidentially and promptly under the Company's Policy on the Prevention of Mobbing.

SLOVENŠČINA

ENGLISH

6. Akcijski načrt
6. Action Plan

Področje / Area	Ukrep / Action	Rok / Timescale	Odgovoren / Responsible	Merilo uspeha / Measure of success
Kariera Career progression	Vnaprej zapisana merila pri vsakem zaposlovanju in napredovanju Criteria defined in writing for every recruitment and promotion	Stalno Ongoing	Direktor Director	Merila zapisana v vseh postopkih Criteria recorded in all procedures
Delo in zasebno življenje Work-life balance	Letni pregled izrabe prilagodljivega časa in starševskega dopusta Annual review of flexible work and parental leave uptake	Letno Annually	Pooblaščen oseb GE Officer	Pregled v letnem poročilu Review included in annual report
Vodstvo Governance	Kandidat vsakega spola pri imenovanju vodij Candidate of each sex in leadership appointments	Ob imenovanju At appointment	Direktor Director	Delež po spolu v vodstvu, spremljan letno Gender ratio in management, monitored annually
Raziskave Research content	Beleženje spola živali, kjer je relevantno Recording sex of animals where relevant	Stalno Ongoing	Vodje projektov Project leads	Upoštevanje v projektni dokumentaciji Addressed in project documentation
Usposabljanje Training	Letno usposabljanje za vse zaposlene Annual training for all staff	Letno Annually	Pooblaščen oseb GE Officer	Udeležba vseh zaposlenih All staff attended

7. Izvajanje, spremljanje in pregled

Načrt se ob sprejemu predstavi vsem zaposlenim na kolektivnem sestanku. Pooblaščen oseb do 31. januarja pripravi letno poročilo za preteklo leto, ki vsebuje podatke iz točke 3 in oceno izvajanja akcijskega načrta.

Direktor načrt pregleda enkrat letno in ga po potrebi spremeni zaradi sprememb v velikosti, dejavnosti družbe ali predpisih. Aktualna različica je vedno objavljena na spletni strani družbe. Načrt velja do 31. 12. 2029.

Celje, _____

Direktor:

Aleksandar Plavšić

7. Implementation, Monitoring and Review

The Plan is presented to all staff at a staff meeting upon adoption. By 31 January each year, the Gender Equality Officer prepares an annual report for the previous year, containing the data listed in Section 3 and an assessment of the Action Plan.

The Director reviews the Plan annually and revises it as necessary to reflect changes in the Company's size, activities or applicable legislation. The current version is always published on the Company's website. The Plan is valid until 31 December 2029.

Celje, _____

Director:

Aleksandar Plavšić

SLOVENŠČINA

ENGLISH

Priloga A: Povezani splošni akti

Naslednji akti družbe že urejajo posamezna področja tega načrta. Besedila aktov A1–A3 so priložena.

Annex A: Related Internal Policies

The following Company policies already regulate specific areas of this Plan. The texts of policies A1–A3 are attached (in Slovenian).

Št. / No.	Akt / Policy	Sprejet / Adopted	Področje GEP / GEP area
A1	Pravilnik o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga Policy on the Prevention of Mobbing	13. 9. 2017	5.5 (tudi / also 5.3)
A2	Pravilnik o zagotavljanju pravice do odklopa Right to Disconnect Policy	11. 11. 2024	5.1
A3	Kodeks etike zaposlenih Employee Code of Ethics	18. 9. 2025	5.1
A4	Akt o sistemizaciji delovnih mest Job Classification Act	15. 10. 2025	5.3 (hrani se na sedežu / kept at registered office)