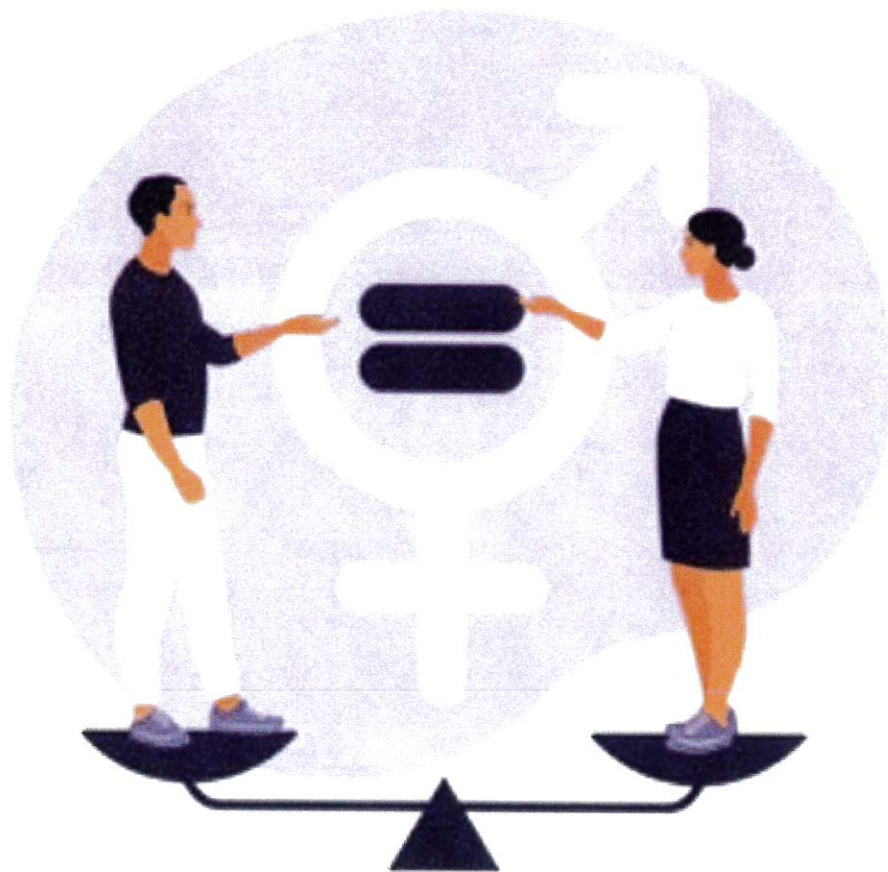


AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV 2022-2025



DOKUMENT STA PRIPRAVILI:

Tatjana Malnarič

Irma Klobčar

DOKUMENT JE POTRDIL

Franci Bratkovič, direktor



KAZALO

1	UVOD.....	3
2	ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA	4
2.1	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in zasedanju delovnih mest.....	4
2.2	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju glede na tip pogodbe o zaposlitvi	6
3	CILJI ZA PRIHODNOST.....	7
4	SKLEP.....	10

1 UVOD

Enakost žensk in moških je temeljna vrednota Evropske unije, zato Evropska komisija z okvirnim programom Evropske unije za raziskave in inovacije, ki bo aktiven v obdobju med leti 2021 in 2027, uvaja novo pravilo, ki določa, da morajo imeti vse javne institucije ter visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se prijavljajo na razpise Obzorje Evropa (ang. Horizon Europe) pripravljen in sprejet akcijski načrt za enakost spolov (ang. Gender equality plan). Hkrati pripravo načrta priporoča vsem ostalim organizacijam. Eden ključnih ciljev obveze za pripravo akcijskega načrta za enakost spolov je preoblikovanje procesov, ki povzročajo neravnovesja pri enakosti spolov in krepitev ter spodbujanje enakosti spolov po vsej Evropski uniji.

Razvojni center Novo mesto d.o.o. zahtevo podpira in s pričujočim dokumentom kot javna institucija izpolnjuje tudi obvezo ter pogoj za prijavo na razpise okvirnega programa Obzorje Evropa.

Akcijnski načrt za enakost spolov Razvojnega centra Novo mesto je strateški dokument. Je zbirka zavez, ki so usmerjene v promocijo enakosti spolov v podjetju. K ustvarjanju dokumenta so povabljeni vsi zaposleni, prav tako bodo vsi zaposleni seznanjeni z njegovo vsebino, ki bo objavljena na uradni spletni strani organizacije in bo potrjena s strani direktorice/direktorja.

Načrt izkazuje jasno zavezanost k enakosti spolov, postavlja ključne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje. Za njegovo uresničevanje se zagotavljajo potrebna finančna sredstva in človeški viri, ki bodo podprli proces sprememb. Ključne nosilce/nosilke ukrepov predstavlja interdisciplinarna ekipa zaposlenih; direktorica/direktor, vodja projektov za pravne zadeve in odgovorna oseba, ki je zadolžena za spremljanje kazalnikov vezanih na enakost spolov.

Uresničevanje akcijskega načrta bo Razvojni center Novo mesto spremljal s pomočjo zbiranja podatkov za izbrane kazalnike, ki bodo, kjer je smiselno, ločeni po spolu. Podatki bodo analizirani in ovrednoteni v poročilu o realizaciji načrta, ki ga enkrat letno pripravi odgovorna oseba za spremljanje kazalnikov.

2 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA

2.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in zasedanju delovnih mest

Razvojni center novo mesto trenutno zaposluje 33 oseb, od tega 20 žensk in 13 moških.

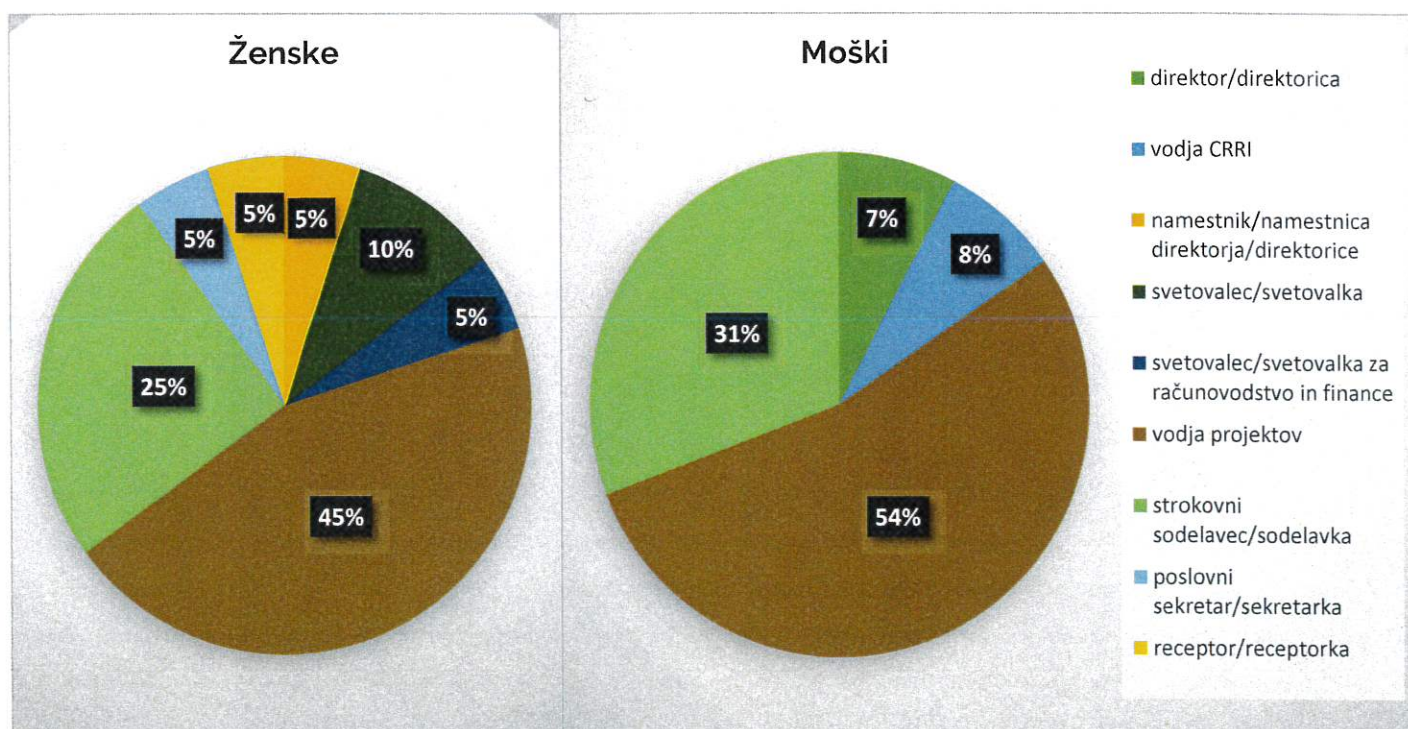
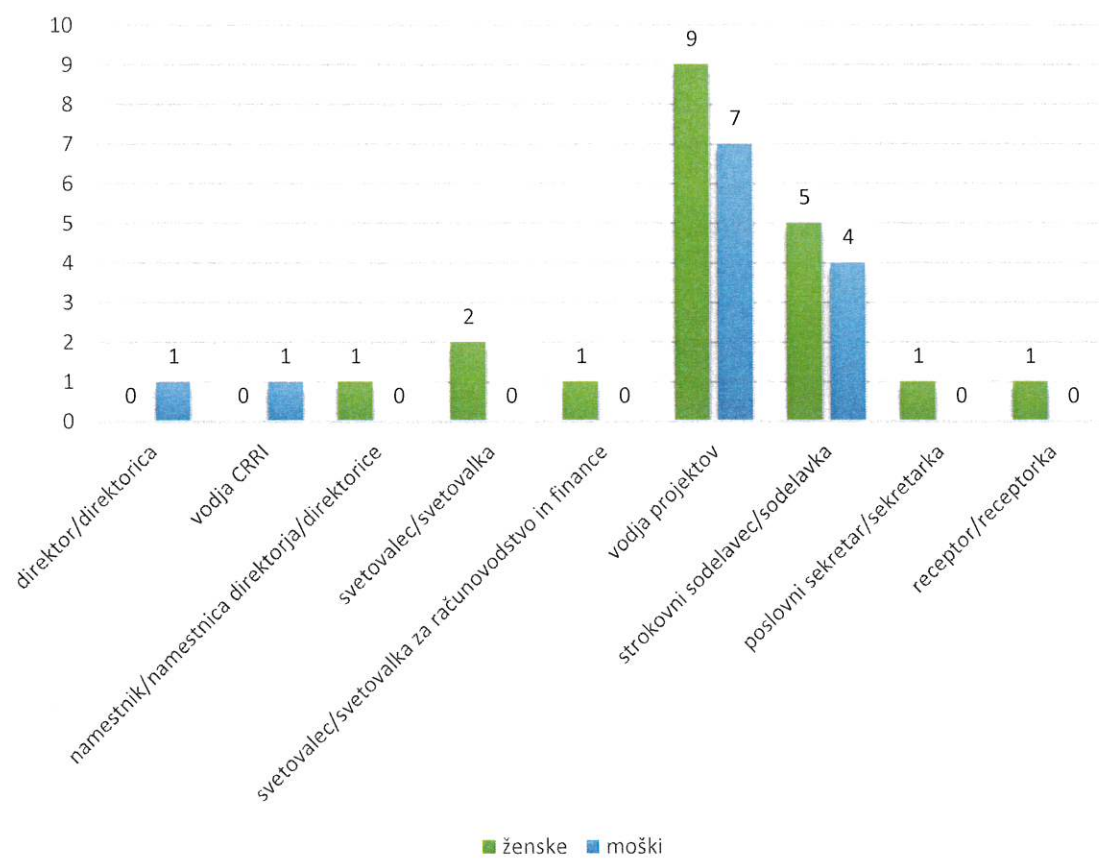


Delovno mesto direktor/ direktorica zaseda moški. V zgodovini družbe je omenjeno mesto zasedla le ena ženska. Drugi najvišji naziv je Vodja Centra razvoja, raziskav in inovacij, katerega zaseda 1 oseba moškega spola. Tretji najvišji naziv v organizaciji je namestnik/namestnica direktorja/direktorice in ga zaseda ženska, prav tako so tudi na naslednjih dveh delovnih mestih zaposlene 3 osebe ženskega spola.

Preostala delovna mesta razporejena po vrstnem redu glede na tarifni in plačilni razred (od najvišjega do najnižjega) so: vodja projektov, strokovni sodelavec/sodelavka, sodelavec/sodelavka, poslovni sekretar/sekretarka in receptor/receptorka.

Z izjemo najvišjih dveh sistemiziranih mest zaposleni po spolu uravnoteženo zasedajo delovna mesta (graf 2).

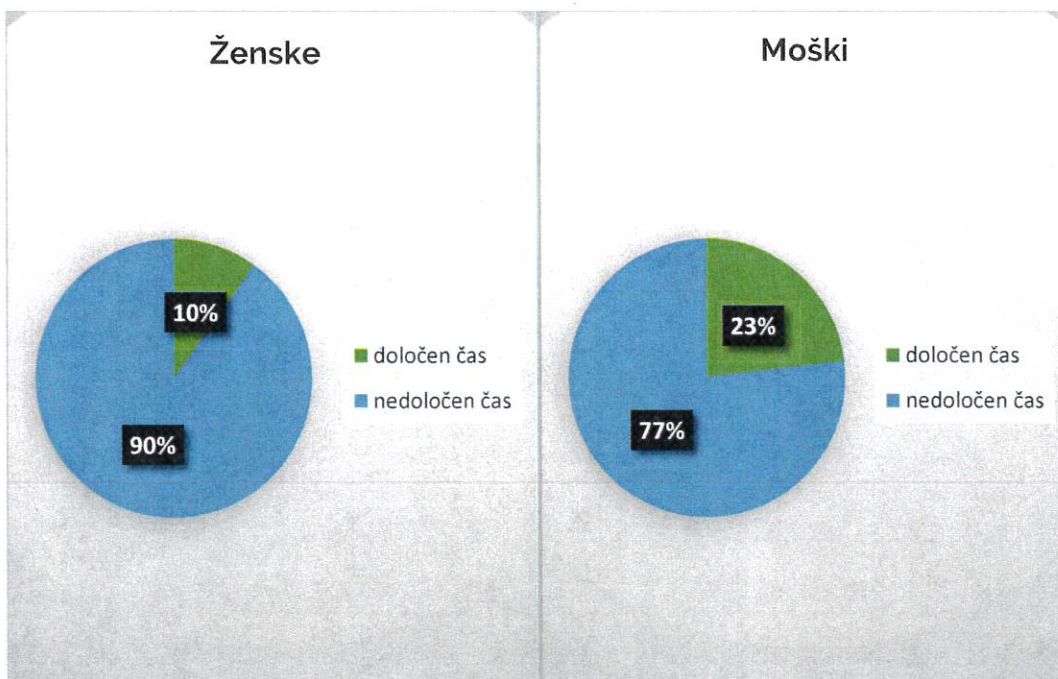
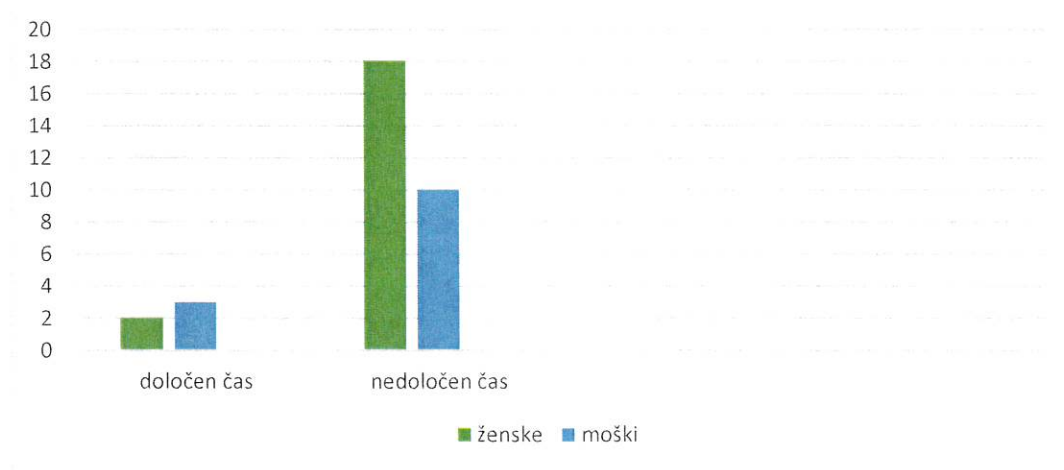
Graf 2: Zaposleni glede na delovna mesta



2.2 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju glede na tip pogodbe o zaposlitvi

Analiza zaposlovanja glede na tip pogodbe je pokazala, da so le redke izjeme, ki niso zaposlene za nedoločen čas. Za določen čas sta zaposleni 2 ženske, kar predstavlja 10% vseh zaposlenih žensk in 3 moški, kar predstavlja 23% vseh zaposlenih moškega spola.

Graf 3: Zaposleni glede na tip pogodbe



3 CILJI ZA PRIHODNOST

Uresničevanje akcijskega načrta bo Razvojni center Novo mesto spremljal s pomočjo zbiranja podatkov za izbrane kazalnike, ki bodo, kjer je smiselno, ločeni po spolu. Podatki bodo analizirani in ovrednoteni v poročilu o realizaciji načrta, ki ga enkrat letno pripravi odgovorna oseba, ki je odgovorna za pripravo in ažuriranje akcijskega načrta. Poročilo bo objavljeno na spletni strani Razvojnega centra Novo mesto, preko e-pošte bodo o napredku informirane tudi vse zaposlene in zaposleni.

Dviganje zavedanja o nujni enakosti spolov bo Razvojni center Novo mesto uresničeval z izobraževanji in drugimi aktivnostmi za ozaveščanje o enakosti spolov. Konkretni aktivnosti, ki bodo namenjene vsem zaposlenim, vključno z vodstvom, so predstavljene v nadaljevanju akcijskega načrta.

Načrt vsebuje ukrepe, ki vodijo do ključnih strateških ciljev in nastavlja področja, ki so odločilna za zagotavljanje enakosti spolov na Razvojnemu centru Novo mesto in jih kot priporočene izpostavlja tudi Evropska komisija v zahtevah programa Obzorje Evropa:

- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- upoštevanje dimenzije spota v vsebini dokumentov,
- preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

CILJ 1: USKLAJENA POKLICNO IN ZASEBNO ŽIVLJENJE ZAPOSLENIH

Ukrep	Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik	
1.1	Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (gibljiv prihod in odhod, krajši delovni čas)	Direktorica/direktor	2022-	/	Število in delež zaposlenih, ki koristijo možnosti prilagodljivega delovnega časa, po spolu, letno. Število in delež zaposlenih, ki koristijo možnost krajšega delovnega časa, po spolu, letno.
1.2	Omogočanje dela na domu	Direktorica/direktor	2022-	/	Število in delež ur dela na domu v urah rednega dela, po spolu, letno. Število in delež zaposlenih, ki koristijo možnost dela na domu, po spolu, letno.
1.3	Subvencioniranje delavnic robotike za otroke zaposlenih	Vodja delavnic CRR	-2025	4.800 EUR	Izvedene delavnice, letno

CILJ 2: URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV NA SISTEMIZIRANIH DELOVNIH MESTIH

Ukrep		Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik
2.1	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na vseh sistemiziranih delovnih mestih	Direktor/direktorica	2022-	/	Število in delež zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih, po spolu, letno

CILJ 3: ENAKE MOŽNOSTI SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

Ukrep		Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik
3.1	Spolno občutljiva raba jezika pri objavi razpisov za prosta delovna mesta	Vodja projektov – pravnik/pravnica	2022-	/	Delež razpisov za prosta delovna mesta, ki vključujejo spolno občutljiv jezik
3.2	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Vodja projektov – pravnik/pravnica	2022-	/	Struktura zaposlenih, po spolu, letno
3.3	Možnost napredovanja uravnotežena po spolu	Direktor/direktorica	2022-	/	Delež zaposlenih, vključenih v enodnevna izobraževanja, po spolu, letno
3.4	Omogočanje enodnevnih in večdnevnih izobraževanj z vključitvijo uravnotežene zastopanosti spolov	Vodja projektov – pravnik/pravnica	2022-	4.000 EUR/leto	Delež zaposlenih, vključenih v večdnevna izobraževanja, po spolu, letno

CILJ 4: DIMENZIJA SPOLA UPOŠTEVANA V VSEBINI DOKUMENTOV

Ukrep		Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik
4.1	Izobraževanje zaposlenih o spolno občutljivi rabi jezika	Vodja projektov pristojen za odnose z javnostmi	2022-	/	Zaposlene/zaposleni so seznanjeni s Smernicami za spolno občutljivo rabo jezika Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Število internih informacij s smernicami za spolno občutljivo rabo jezika posredovanih zaposlenim, letno
4.2	Pregled Jezikovnih praks spolno občutljive rabe jezika v internih aktih in predlogah pravnih in kadrovskih dokumentov ter njihovo ažuriranje	Vodja projektov – pravnik/pravnica	-2023	/	Število in delež pregledanih internih aktov in predlog pravnih in kadrovskih dokumentov, letno Število in delež ažuriranih internih aktov in predlog pravnih in kadrovskih dokumentov, letno
4.3	Pregled jezikovnih praks spolno občutljive rabe jezika na spletnih straneh agencije in njihovo ažuriranje	Vodja projektov pristojen za odnose z javnostmi	2022	/	Spletne strani agencije pregledane in ažurirane
4.4	Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v interne akte ter ostale pravne in kadrovske dokumente	Vodja projektov – pravnik/pravnica	2022-	/	Interni akti ter ostali pravni in kadrovski dokumenti vključujejo spolno občutljivo rabo jezika
4.5	Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v spletne strani, promocijsko gradivo, publikacije in ostalo komunikacijo z javnostmi	Vodja projektov pristojen za odnose z javnostmi	2022-	/	Promocijsko gradivo, publikacije in ostala komunikacija z javnostmi vključujejo spolno občutljivo rabo jezika
4.6	Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v vse dokumente, kjer je smiselno	Zaposlena/ zaposleni za svoje področje	2022-	/	Število in delež zaposlenih, ki vključujejo spolno občutljivo rabo jezika v dokumente svojega področja, po spolu, letno

CILJ 5: BREZ NASILJA NA PODLAGI SPOLA, BREZ SPOLNEGA NADLEGOVANJA

Ukrep		Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik
5.1	Ozaveščanje zaposlenih o problematiki nasilja na podlagi spola, drugem nasilju in nenasilni komunikaciji na delovnem mestu	Vodja projektov pristojen za odnose z javnostmi	2022-	/	Število internih informacij o problematiki nasilja na podlagi spola, drugem nasilju in nenasilni komunikaciji na delovnem mestu posredovanih zaposlenim, letno
5.2	Pregled internih aktov s področja nasilja na podlagi spola in drugega nasilja na delovnem mestu ter njihovo ažuriranje	Vodja projektov – pravnik/pravnica	2022	/	Pravilnik o ukrepih za varovanje delavcev pred nasiljem, trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter pred drugimi oblikami psihosocialnih tveganj na delovnih mestih pregledan in ažuriran
5.3	Obravnavanje poročil o nasilju na podlagi spola in drugem nasilju na delovnem mestu	Direktorica/direktor	2022-	/	Število in delež pritožb, po spolu, letno Število in delež pritožb, prepoznanih kot nasilje, po spolu, letno

4 SKLEP

Razvojni center Novo mesto se z Akcijskim načrtom zavezuje, da bo kot delodajalec skupaj z vsemi zaposlenimi, sodeloval v procesu odpravljanja neenakosti med spoloma in ustvarjal spodbudno delovno okolje.

Pregled trenutnega stanja v podjetju nakazuje, da ne beležijo bistvenih kršitev iz naslova enakosti spolov, saj je zastopanost spolov po segmentih dokaj enakopravna (izjema so vodilna delovna mesta). Zaradi pomanjkanja podatkov za analizo o višini plač pa je dopuščeno, da zaradi razpona tarifnih razredov vezanih na posamezna delovna mesta, vseeno prihaja do razlik med spoloma.

Akcijski načrt je živ dokument, katerega se bo dopolnjevalo skladno s potrebami in predlogi zaposlenih.