



Posoški razvojni center

Trg tigrovcev 1, 5220 Tolmin, Slovenija

T: +386 (0)5 384 15 00, F: +386 (0)5 384 15 04, E: info@prc.si, W: prc.si

AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

Tolmin, januar 2023

Posoški razvojni center (v nadaljevanju: PRC) si prizadeva k spoštovanju načel enakih možnosti, to je pravičnemu vedenju in ravnanju v odnosih z vsemi, ki so v različnih vlogah udeleženi v delovnem in raziskovalnem procesu. To pomeni odpravljanje vseh oblik diskriminacije ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, različne oblike oviranosti, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino.

PRC priznava enakost spolov kot družbeno vrednoto in ima ničelno toleranco do diskriminacije in nestrpnosti, kar pomeni, da skrbi za enakost spolov v delovnem okolju, ki ne pomeni le odpravo diskriminacije po spolu ter spolni usmerjenosti, identiteti in izrazu, ampak tudi proaktivno delovanje za odpravo strukturnih neenakosti ter spolnih stereotipov in predsodkov.

Enakost spolov pomeni, da imamo vsi, ne glede na spol, enake možnosti in priložnosti za uresničevanje svojih pravic, odgovornosti in potencialov na različnih področjih življenja, tako izobraževalnem, ekonomskem, političnem, socialnem, zdravstvenem, kulturnem in zasebnem področju. S sprejetjem Akcijskega načrta za enakost spolov se PRC zavezuje k podpori uveljavljanja načela enakosti spolov ne zgolj de iure – pravno enakost, ampak tudi v praksi – de facto. Vodstvo PRC bo aktivno spodbujalo enake možnosti spolov ter preprečevalo diskriminacijo zoper spol, spolno usmerjenost ali spolno identiteto na vseh področjih dela.

V Republiki Sloveniji je enakost spolov zagotovljena s 14. členom ustave Republike Slovenije, Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02 z dne 5. 7. 2002) ter Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04 z dne 6. 5. 2004). Prav tako je bila leta 2015 sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015 – 2020 (Uradni list RS, št. 84/15). Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih, ki so relevantna za delovanje PRC.

PRC je pristopil k reševanju problematike zagotavljanja enakosti spolov s Pravilnikom o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu na PRC. Pravilnik ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

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 krepitev in spodbujanje enakosti spolov po vsej Evropski uniji. Posoški razvojni center (PRC) zahtevo podpira in s pričujočim dokumentom kot javna institucija izpolnjuje tudi obvezo ter pogoj za prijavo na razpise okvirnega programa Obzorje Evropa.

Akcijski načrt za enakost spolov PRC je strateški dokument. Je zbirka zavez, ki so usmerjene v promocijo enakosti spolov na PRC. Skladno z navodili okvirnega programa Obzorje Evropa bo načrt javno objavljen na spletni strani agencije in potrjen s strani direktorice/direktorja. O njem bodo preko internih kanalov obveščanja seznanjene vse zaposlene in zaposleni.

Načrt izkazuje jasno zavezanost k enakosti spolov, postavlja ključne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje. Za njegovo uresničevanje PRC zagotavlja potrebna finančna sredstva in človeške vire, ki bodo podprli proces sprememb. Ključne nosilce/nosilke ukrepov predstavlja interdisciplinarna ekipa zaposlenih; direktorica/direktor, poslovni/a sekretar/ka in višji/a svetovalec/ka področja III za promocijo. V izvajanje ukrepov s področja smiselnega vključevanja spolno občutljive rabe jezika PRC kot nosilce ukrepov vključuje vse zaposlene.

Uresničevanje akcijskega načrta bo PRC 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 poslovni/a sekretar/ka svetovalec/svetovalka direktorice/direktorja za organizacijo in optimizacijo poslovanja, ki je odgovorna tudi za pripravo in ažuriranje akcijskega načrta. Poročilo bo objavljeno na spletni strani agencije.

Dviganje zavedanja o nujni enakosti spolov bo PRC uresničeval z izobraževanji in drugimi aktivnostmi za ozaveščanje o enakosti spolov. Konkretne 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 naslavlja področja, ki so odločilna za zagotavljanje enakosti spolov na PRC in jih kot priporočene izpostavlja tudi Evropska komisija v zahtevah programa Obzorje Evropa:

- 1. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,**
- 2. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,**

3. enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
4. upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov,
5. preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

CILJ 1: USKLAJENO POKLICNO IN ZASEBNO ŽIVLJENJE ZAPOSLENIH

Ukrep	Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik	
1.1	Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (gibljev prihod in odhod, krajši delovni čas) Direktorica/direktor 2022- /	Direktor/direktorica	2023 -	/	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	Direktor/direktorica	2023 -	/	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	Izvedba svetovalno-revizorskega postopka glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih s strani zunanjega izvajalca	Direktor/direktorica	-2026	1.500 EUR	Pridobljen osnovni certifikat Družini prijazno podjetje

CILJ 2: URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POLOŽAJIH

Ukrep	Nosilec/nosilka	Časovni okvir	Finančni okvir	Kazalnik	
2.1	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na delovnih mestih vodje organizacijskih enot	Direktor/direktorica	2023 -	/	Število in delež zaposlenih na delovnih mestih vodja OE po spolu, prvi dan leta
2.2	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na kandidatnih listah za predstavnico/predstavnika zaposlenih v svetu javnega zavoda PRC	Direktor/direktorica	2023 -	/	Število in delež zaposlenih na kandidatnih listah za predstavnico/predstavnika zaposlenih v svetu javnega zavoda PRC, po spolu

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	Direktor/direktorica	2023 -	/	Delež razpisov za prosta delovna mesta, ki vključujejo spolno občutljiv jezik
3.2 Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Direktor/direktorica	2023 -	/	Struktura zaposlenih, po spolu, prvi dan leta
3.3 Omogočanje enodnevni izobraževanj z vključitvijo uravnotežene zastopanosti spolov	Direktor/direktorica in vodje OE	2023 -	3.500 EUR/letno	Delež zaposlenih, vključenih v enodnevna izobraževanja, po spolu, letno
3.4 Omogočanje večdnevni izobraževanj z vključitvijo uravnotežene zastopanosti spolov	Direktor/direktorica in vodje OE	2023 -	1000 EUR/letno	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	višji/a svetovalec/ka področja III za promocijo	2023 -	/	Zaposlene/zaposleni 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	Poslovni/a sekretar/ka	-2024	/	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 PRC in njihovo ažuriranje	višji/a svetovalec/ka področja III za promocijo	2023 -	/	Spletne strani PRC pregledane in ažurirane
4.4 Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v interne akte ter ostale pravne in kadrovske dokumente	Poslovni/a sekretar/ka	2023 -	/	Interni akti ter ostali pravni in kadrovske dokumenti vključujejo spolno občutljivo rabo jezika
4.5. Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v spletne strani, promocijsko gradivo, publikacije in ostalo komunikacijo z javnostmi	višji/a svetovalec/ka področja III za promocijo	2023 -	/	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	Vsi zaposleni	2023-	/	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	višji/a svetovalec/ka področja III za promocijo in vodje OE	2023 -	/	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	Direktor/direktorica	2023 -	/	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	Direktor/direktorica	2023 -		Število in delež pritožb, po spolu, letno Število in delež pritožb, prepoznanih kot nasilje, po spolu, letno

Datum: 4. 1. 2023

Številka: 000-0003/2023-1

