

AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV REGIONALNE RAZVOJNE AGENCIJE ZA PODRAVJE - MARIBOR

Dokument so pripravili:

Brina Novak

Dijana Bestijanić

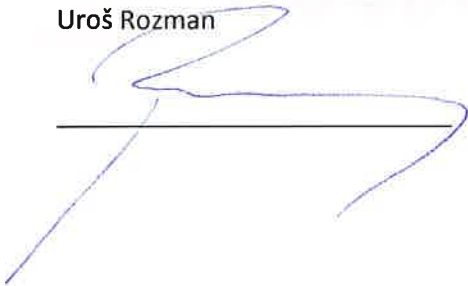
Uroš Rozman

Vodja priprave:

Brina Novak

Direktor:

Uroš Rozman



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned over a solid horizontal line.

Kazalo vsebine

1	UVOD	4
1.1	Koordinator in koordinatorica Akcijskega načrta	4
2	ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA.....	5
2.1	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	5
2.1.1	Cilji za prihodnost.....	6
2.2	Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	7
2.2.1	Cilji za prihodnost.....	11
2.3	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.....	13
2.3.1	Cilji za prihodnost.....	13
2.4	Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav.....	14
2.4.1	Cilji za prihodnost.....	14
2.5	Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.....	15
2.5.1	Cilji za prihodnost.....	15
3	SKLEP	16

Kazalo grafov

Graf 1:	Zastopanost zaposlenih po spolu na RRA Podravje - Maribor.....	5
Graf 2:	Zaposleni po spolu glede na tip pogodbe o zaposlitvi (moški/ženske)	6
Graf 3:	Zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih	8
Graf 4:	Zastopanost spolov v Sektorju RR	9
Graf 5:	Zastopanost spolov v Sektorju za podjetništvo.....	9
Graf 6:	Zastopanost spolov v Sektorju RRI	10
Graf 7:	Zastopanost spolov v Sektorju za turizem.....	10
Graf 8:	Zastopanost spolov v Splošnem Sektorju	11

Kazalo tabel

Tabela 1:	Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	7
Tabela 2:	Akcijski načrt za uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih ..	12
Tabela 3:	Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.....	13
Tabela 4:	Akcijski načrt za upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja.....	14
Tabela 5:	Akcijski načrt za preprečevanje nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja	15

1 UVOD

Glavni namen Akcijskega načrta za enakost spolov Regionalne razvojne agencije za Podravje - Maribor (RRA Podravje - Maribor) je spodbujati in konstantno izboljševati enake možnosti in zastopanost ter položaj obeh spolov na vseh področjih delovanja RRA Podravje - Maribor.

Formalno je področje enakih možnosti žensk in moških v Sloveniji urejeno z **Zakonom o enakih možnostih žensk in moških** (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19). Prav tako je enakost spolov visoko na svoje prioritete postavljena v pravnem redu EU. Nedavno je Evropska komisija objavila **Strategijo za enakost spolov 2020–2025**, ki med drugim določa, da se načelo enakosti spolov uvede tudi v programu Horizon 2020, v katerem se od leta 2022 od sodelujočih prosilcev zahteva, da imajo sprejet Akcijski načrt za enakost spolov (v nadaljevanju Akcijski načrt). Ne glede na formalno urejenost načela enakosti spolov, si RRA Podravje - Maribor s tem Akcijskim načrtom želi dodatno prispevati k sledečim ciljem:

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

Za financiranje izvajanja ukrepov in izobraževanj iz Akcijskega načrta bo RRA Podravje - Maribor redno namenjala del svojih finančnih sredstev.

Predmetni Akcijski načrt je javni dokument, objavljen na spletni strani RRA Podravje - Maribor. Pri ustvarjanju Akcijskega načrta so vključeni zaposleni iz različnih sektorjev znotraj organizacije, vsi zaposleni pa so z njegovo vsebino tudi seznanjeni.

Direktor RRA Podravje - Maribor o sprejemu in dopolnitvah Akcijskega načrta seznanjeni tudi svet zavoda.

1.1 Koordinator in koordinatorica Akcijskega načrta

Za izvedbo analize trenutnega stanja, implementacije akcijskega načrta ter za spremljanje, prilagajanje in koordinacijo njegovih aktivnosti direktor RRA Podravje - Maribor izmed svojih zaposlenih s sklepom določi eno žensko in eno moško osebo, ki imata naziv koordinatorice oziroma koordinatorja Akcijskega načrta za enakost spolov. Njun mandat traja 2 leti. Po izteku tega obdobja direktor za nadaljnji 2 leti za koordinatorja oziroma koordinatorico Akcijskega načrta izmed zaposlenih imenuje isti ali drugi dve osebi. Koordinatorja v obdobju svojega mandata predlagata aktivnosti in ukrepe za spodbujanje enakih možnosti obeh spolov znotraj RRA Podravje - Maribor kot organizacije, za spremljanje izvajanja, dajanje pobud in sodelovanje pri razpravah na področju enakih možnosti.

Za zbiranje podatkov in analizo stanja v sodelovanju s Splošnim sektorjem skrbita koordinatorja Akcijskega načrta.

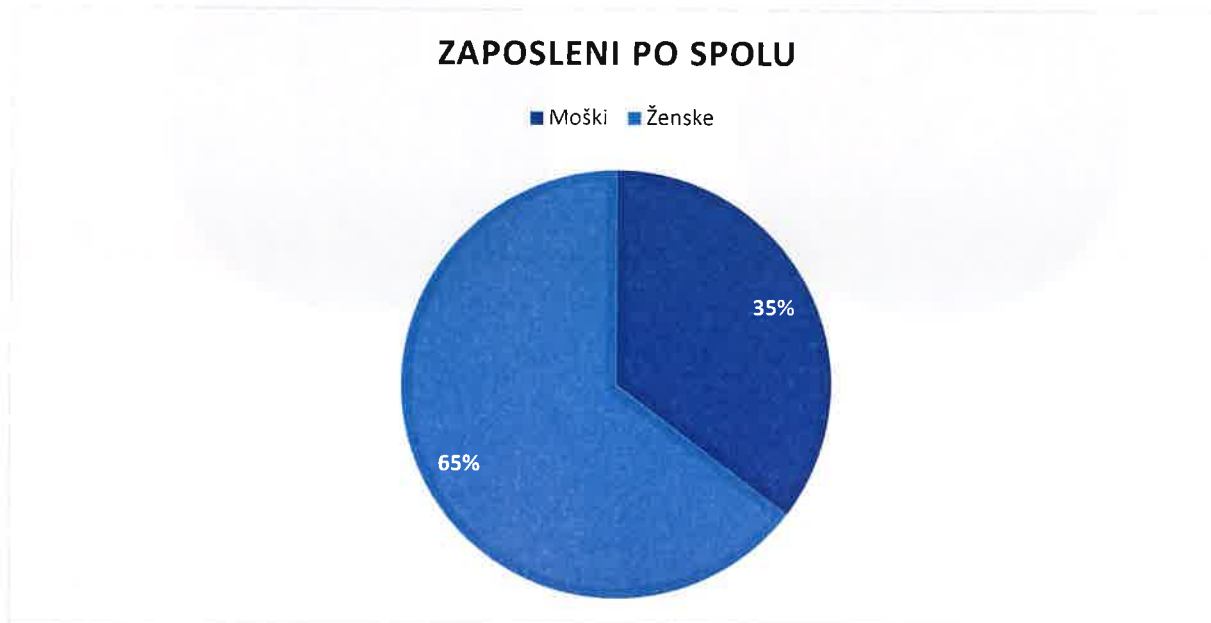
Zaposleni bodo s strani koordinatorjev vsaki 2 leti seznanjeni z rezultati in aktivnostmi za pretekli dve leti, prav tako pa bosta koordinatorja preko anonimne ankete zaposlenih preverjala mnenja in zbirala predloge na področju enakosti spolov ter enakih možnosti.

2 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA

2.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Na dan 31.12.2021 je bilo na RRA Podravje - Maribor zaposlenih skupno 34 ljudi¹, od tega 22 žensk in 12 moških. Najbolj zastopan naziv delovnega mesta je Višji svetovalec področja I²; teh je 11, od tega 8 žensk in 3 moški.

Graf 1: Zastopanost zaposlenih po spolu na RRA Podravje - Maribor



Najvišji naziv, to je direktor, je moški (v zgodovini RRA Podravje - Maribor je bila na ta naziv imenovana samo ena ženska).

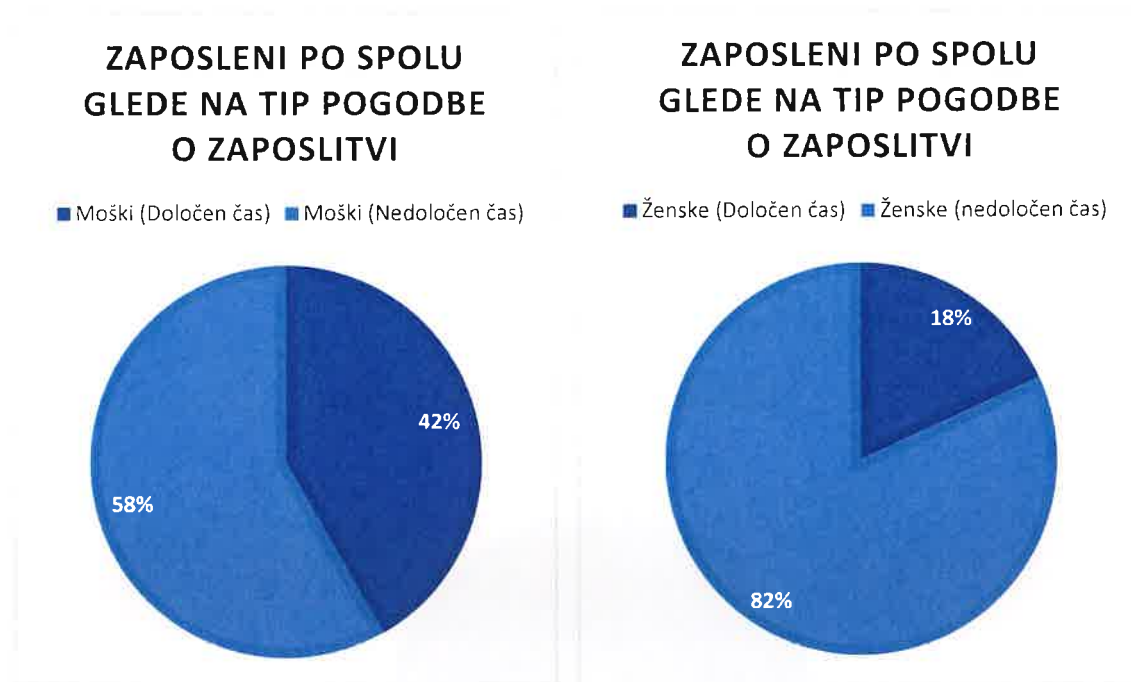
Drugi najvišji naziv v sistemizaciji je Vodja sektorja III, ki so v sistemizaciji štirje, od tega je ena ženska in trije moški.

Analiza vrst pogodb o zaposlitvi je pokazala, da so 4 od 12 moških zaposleni za določen čas, 7 pa za nedoločen čas, kar znaša 58,3%. Od 22 žensk na RRA Podravje - Maribor je za nedoločen čas zaposlenih 18, to je 81,81 %. To pomeni, da je spodbuda za karierno napredovanje moških pravzaprav precej manjša kot pri ženskah.

¹ V to število niso všteti projektno zaposleni PONI-jevci, saj se ti menjavajo vsake 4 mesece in jih zato v analizo obstoječega stanja ni smiselno vključiti.

² V sistemizaciji delovnih mest RRA-PM je določeno, da se izrazi posameznih nazivov uporabljajo kot nevtralni za moški in ženski spol. Enako velja tudi v pogodbah o zaposlitvi in v podpisih v elektronski pošti zaposlenih.

Graf 2: Zaposleni po spolu glede na tip pogodbe o zaposlitvi (moški/ženske)



2.1.1 Cilji za prihodnost

Da bi se RRA Podravje - Maribor kot delodajalec čim bolj učinkovito loteval omogočanja enakih možnosti pri zaposlovanju in delu svojih zaposlenih je potrebna vzpostavitev rednega zbiranja podatkov o zaposlenih po spolu. Za to bosta zadolžena koordinatorja Akcijskega načrta.

Na podlagi analize sta bila identificirana dva najpomembnejša cilja. Prvi je dvig deleža žensk na najvišjih delovnih mestih. Namreč, ne glede na to, da je število žensk med zaposlenimi RRA Podravje - Maribor precej višje kot število moških, ti denimo zasedajo 4 od 6 (66,66 %) najvišje pozicioniranih delovnih mest v sistemizaciji, ki hkrati seveda pomenijo tudi višje plačne razrede.

Ker je tip zaposlitve (določen/nedoločen čas) eden pomembnejših faktorjev za motivacijo in uspešen razvoj kariere zaposlenih, je drugi identificiran cilj izenačitev tovrstne spodbude med ženskimi in moškimi, saj je med slednjimi delež zaposlitev za nedoločen čas manjši kot pri ženskah.

Tabela 1: Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

CILJI	UKREP	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
Pregled nad zaposlenimi po spolu glede vrsto pogodbe, nazivih	Zbiranje podatkov o zaposlenih po spolu	Statistična analiza o zaposlenih RRA Podravje - Maribor	Koordinatorja akcijskega načrta, direktor	Koordinatorja akcijskega načrta Splošni sektor	Vsaki 2 leti (do 31.1. za pretekli dve leti)
Povečanje deleža zaposlenih žensk na vodilnih/višjih delovnih mestih	Spodbuda ženskih zaposlenih h kariernemu napredovanju	Večje število žensk s 6 najvišjimi nazivi v sistemizaciji delovnih mest RRA Podravje - Maribor	Zaposlene ženske RRA Podravje - Maribor	Direktor Vodje sektorjev	2024
Zavedanje zaposlenih o pomembnosti spolne uravnoteženosti na vseh ravneh organizacije	Izobraževanja zaposlenih o pomenu spolne uravnoteženosti na vseh ravneh delovanja RRA Podravje - Maribor	Organizirana strokovna izobraževanje na izbrano tematiko	Zaposleni RRA Podravje - Maribor	Koordinatorja akcijskega načrta Direktor	2024, nato na vsaki 2 leti

2.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

V akcijskem načrtu predstavljamo analizo zastopanosti spolov po ravneh nazivov ter po zastopanosti v posameznih sektorjih. Kot že omenjeno v prejšnjem poglavju, je delež žensk na vodilnih oziroma najvišjih delovnih mestih na RRA Podravje - Maribor zgolj 28,57 % (direktor, 4 vodje sektorjev III, dva področna sekretarja).

Graf 3: Zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih



Naziv Višjega svetovalca področja I izmed 22 žensk nosi 7 zaposlenih, kar znaša 31,8 % žensk, od 12 moških pa 3, kar predstavlja 25 % moških.

Naziv Višji svetovalec področja III imata 2 ženski in 1 moški, to pomeni 9 % zaposlenih žensk in 8,3 % moških.

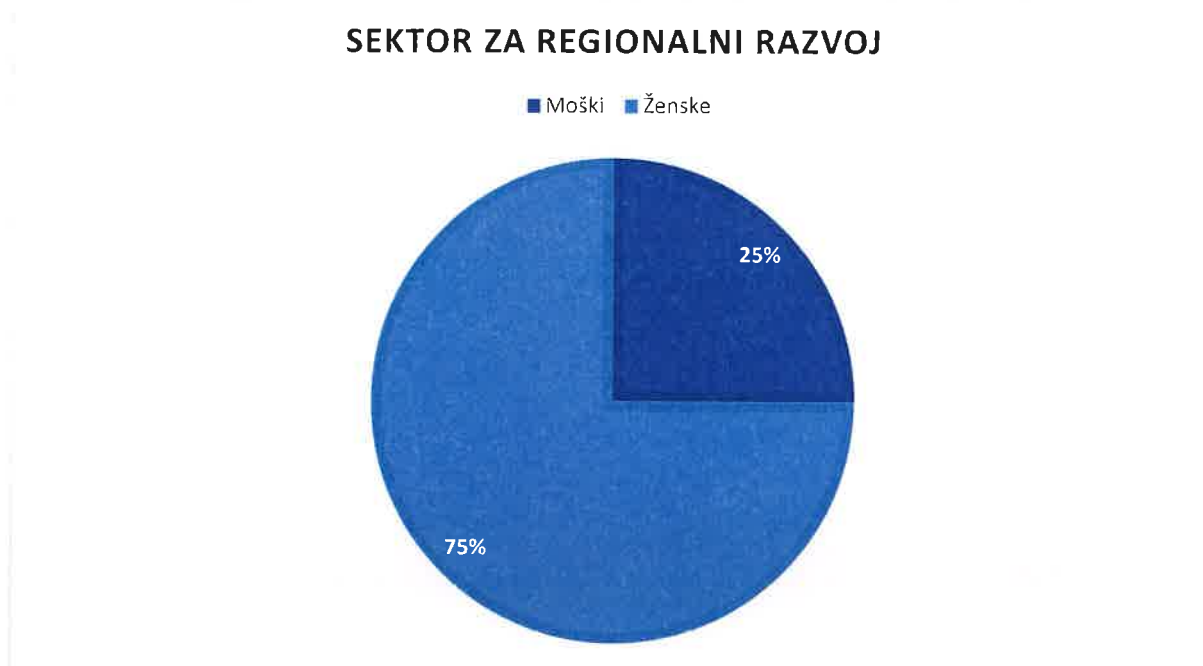
Naziv Področni svetovalec I nosi 6 zaposlenih žensk, kar predstavlja 27,27 % žensk, in 3 moški, to pomeni 25 %.

Zadnjih 5 najnižjih nazivov³ po standardizaciji s posledično nižjimi izhodiščnimi plačnimi razredi imajo od 22 zaposlenih 4 ženske in 1 moški, to pomeni 18,8 % žensk in 8,3 % moških.

V sektorju za regionalni razvoj delujeta 2 moška in 6 žensk. Delitev po spolu znotraj sektorja je torej 25% : 75%.

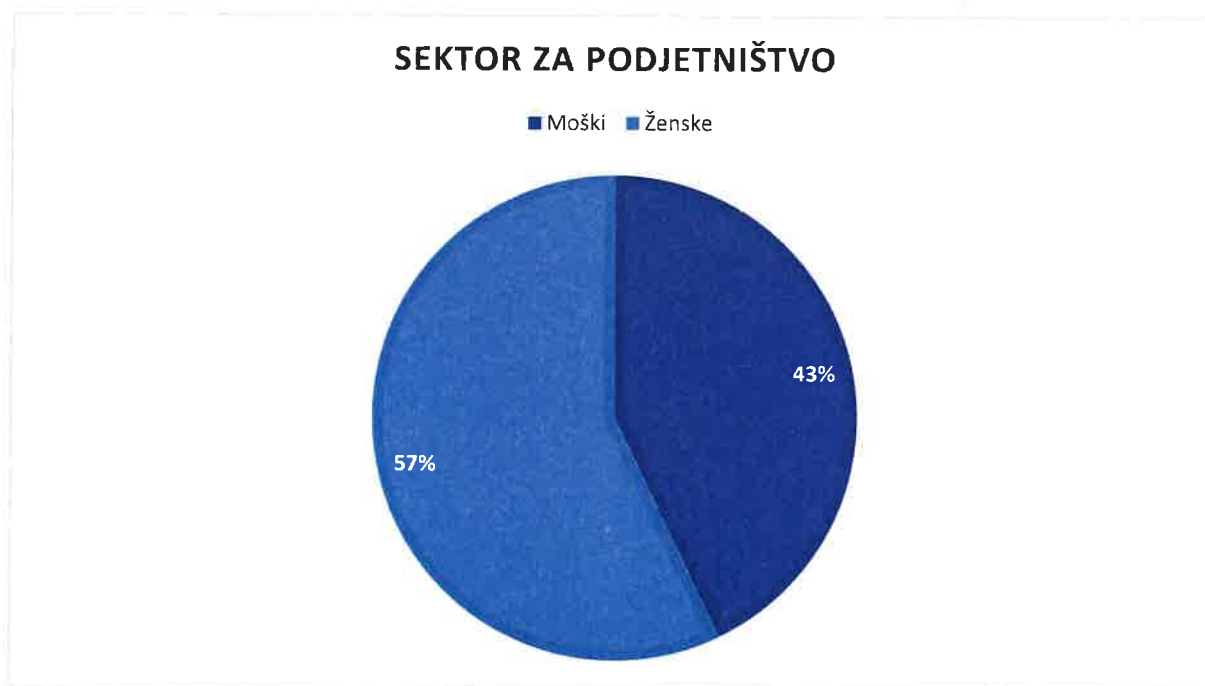
³ Naziv Pomožni delavec II, ki ga zasedajo PONI-jevci je iz analize izvzet.

Graf 4: Zastopanost spolov v Sektorju RR



V sektorju za podjetništvo je zaposlenih 7, od tega 3 moški (42,85 %) in 4 ženske (57,14 %).

Graf 5: Zastopanost spolov v Sektorju za podjetništvo

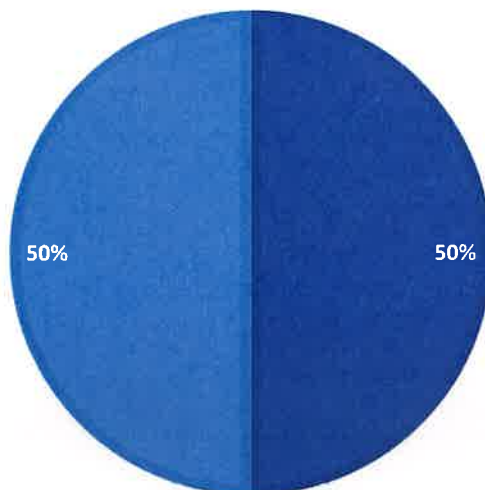


Sektor za raziskave, razvoj in inovacije sestavljajo 4 moški in 4 ženske (50 % : 50 %).

Graf 6: Zastopanost spolov v Sektorju RRI

SEKTOR ZA RAZISKAVE, RAZVOJ IN INOVACIJE

■ Moški ■ Ženske

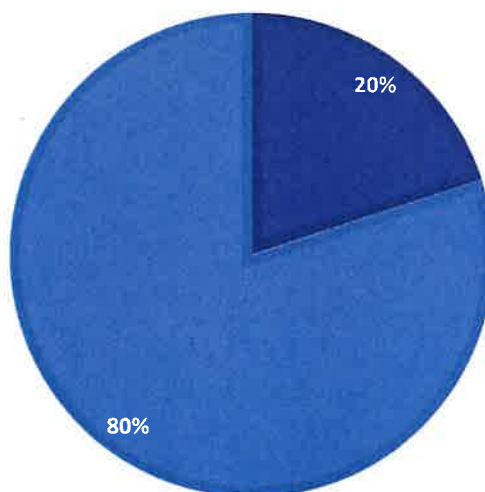


Sektor za turizem je v celoti sestavljen iz 4 žensk in enega moškega. (80 % : 20 %).

Graf 7: Zastopanost spolov v Sektorju za turizem

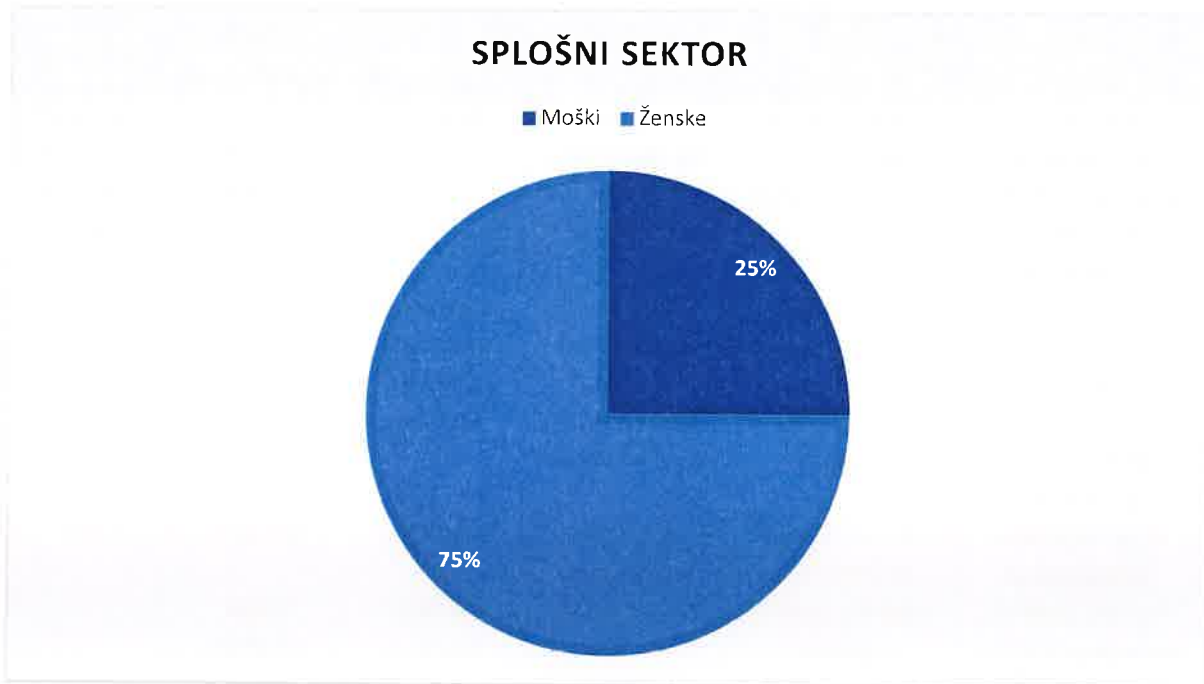
SEKTOR ZA TURIZEM

■ Moški ■ Ženske



Splošni sektor ima 8 zaposlenih, od tega 6 žensk in 2 moška, torej je razmerje 75 % : 25 %.

Graf 8: Zastopanost spolov v Splošnem Sektorju



Po obravnavi navedenih podatkov o delitvi med spoloma znotraj sektorjev in med posameznimi nazivi oziroma delovnimi mesti je bilo tako ugotovljeno, da je znotraj sektorjev relativno neenakomerna razporeditev med spoloma v korist enega ali drugega spola, razen v Sektorju za raziskave, razvoj in inovacije, kjer je delitev popolnoma enakomerna.

Najbolj izpostavljena razlika pride do izraza predvsem pri zastopanosti žensk na vodilnih delovnih mestih.

2.2.1 Cilji za prihodnost

Na vodstvenih in višje pozicioniranih položajih izrazito prevladujejo moški, v skupni službi oziroma po standardizaciji na nižjih delovnih mestih pa ženske. Potrebno je torej stremeti k ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki bo ženske spodbujalo k prijavi na višje pozicionirana oziroma vodstvena delovna mesta. V sektorjih, kjer je zastopanost spolov izraziteje neenakomerna (Sektor za turizem in Splošni sektor) je potrebno to dejstvo vzeti v ozir pri zaposlovanju v bodoče.

Tabela 2: Akcijski načrt za uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

CILJI	UKREP	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
Pregled nad zaposlenimi po spolu na vodilnih in odločevalskih funkcijah	Zbiranje podatkov glede na nazive v vodstvenih kadrih po spolu	Statistika o zaposlenih RRA Podravje - Maribor	Direktor	Koordinatorja akcijskega načrta	Vsaki 2 leti (do 31.1. za pretekli 2 leti)
Uravnoteženje zastopanosti spolov s posameznimi (višjimi) nazivi po standardizaciji	Uravnoteženje deležev med spoloma na vodstvenih pozicijah	Podatki o zastopanosti spolov s posameznimi (višjimi) nazivi	Zaposlene ženske RRA Podravje - Maribor	Direktor	2024
Uravnoteženje zastopanosti spolov znotraj sektorjev z izrazito neenakomerno zastopanostjo spolov	Uravnoteženje deležev med spoloma znotraj sektorjev	Podatki o zastopanosti spolov znotraj posameznih sektorjev	Zaposleni RRA Podravje - Maribor	Direktor Vodje sektorjev	2024

2.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Usklajevanje kariere in družinskega oziroma zasebnega življenja predstavlja izziv ne samo ženskam z otroki, temveč večini zaposlenih, saj se vsi slej kot prej soočamo s skrbjo za bližnje (starše, sorodnike ipd.). Zaradi tega si bo vodstvo RRA Podravje - Maribor prizadevalo spremljati in uvajati primere dobrih praks iz tega področja. Že sedaj pa imajo zaposleni skladno s Pravilnikom o delovnih razmerjih RRA Podravje - Maribor možnost koristiti 10 dni dopusta med poletnimi počitnicami in dva dni med ostalimi počitnicami, starši otrok v 1., 2. in 3. razredu osnovne šole lahko koristijo prost dan na prvi šolski dan in dodatne tri dni po želji. Delovni čas je gibljiv, omogočeno pa je tudi delo od doma zaradi izrednih okoliščin.

Ponovno se načrtuje izvedba prazničnega obdarovanja za otroke zaposlenih v času božiča, prav tako pa vodstvo RRA Podravje - Maribor v primeru zadostnega izkazanega interesa zaposlenih in najemnikov v stavbi razmišlja o organiziranem varstvu otrok zaposlenih v času poletnih počitnic.

RRA Podravje - Maribor redno skrbi tudi za promocijo zdravega in aktivnega življenja ter v ta namen večkrat letno organizira športno obarvana druženja zaposlenih. V načrtu je tudi ureditev skupnih prostorov, ki bodo omogočala sproščena druženja zaposlenih v delovnem času, vključno s platnom za ogled športnih dogodkov in drugih vsebin, ozvočenjem in možnost športnega udejstvovanja kot priložnost za razgibanje v času službenega odmora. Za učinkovito izvajanje tovrstnih aktivnosti je bil sprejet tudi Načrt promocije zdravlja na delovnem mestu.

2.3.1 Cilji za prihodnost

Da bi lahko RRA Podravje - Maribor postala še bolj prijazen delodajalec, bi bilo smiselno uvesti anonimno anketiranje zaposlenih ob koncu vsakega drugega leta na teme predmetnega Akcijskega načrta. Na podlagi odzivov, pripomb, predlogov zaposlenih bi tako lahko izboljšali delovno okolje, ki bi še dodatno pozitivno motiviralo zaposlene ter tako pripomoglo k še večji uspešnosti celotne organizacije.

Tabela 3: Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

CILJI	UKREP	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
Analiza stanja in uvedba in izboljšav glede na rezultate	Anketa o zadovoljstvu in temah usklajevanja zasebnega življenja in dela med zaposlenimi	Analiza (poročilo) ankete	Zaposleni RRA Podravje - Maribor	Koordinatorja Akcijskega načrta	2022, nato vsaki 2 leti (do 31.1.)
Udeležba vodilnega kadra na izobraževalnih delavnicah	Izobraževanje vodstvenih kadrov na temo motiviranja zaposlenih, optimalnih delovnih procesih za usklajevanje zasebnega življenja in kariere	Udeležba na izobraževalnih delavnicah	Vodstveni kader	Direktor Splošni sektor	2024

2.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav

Dimenzijo spola pri raziskovanju je potrebno upoštevati v vseh njegovih fazah, to pomeni od snovanja začetne zasnove, pa vse do predstavitve ugotovitev in rezultatov. To je pomembno predvsem zato, da se tudi pri znanstvenem delu zagotovi enakomerna zastopanost tako moških kot žensk.

Za dejavnost znanstvenih raziskav je znotraj RRA Podravje - Maribor v prvi vrsti zadolžen predvsem Sektor za raziskave, razvoj in inovacije, v katerem je delitev po spolu popolnoma enakomerno zastopana. Pravkar je v začetni fazi tudi ustanavljanje posebne raziskovalne medsektorske skupine, ki bo fokusirana zgolj na raziskovalno znanstveno dejavnost, tako da bo tudi v njej enakomerna zastopanost spolov ena izmed prioritet pri njenem oblikovanju.

2.4.1 Cilji za prihodnost

Vodstvo RRA Podravje - Maribor si bo tako pri zaposlovanju novih sodelavcev in sodelavk, kot pri že zaposlenih, prizadeval in spodbujal k enakopravni udeležbi spolov v znanstvenem delu. Stanje na tem področju se bo redno spremljalo in po potrebi uvajalo potrebne spremembe skladne s primeri dobrih praks v drugih organizacijah.

Tabela 4: Akcijski načrt za upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

CILJI	UKREP	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
Enake možnosti in zastopanost spolov pri raziskovalni dejavnosti	Upoštevanje elementa enake udeležbe spolov v znanstveno raziskovalni medsektorski skupini	Analiza števila zaposlenih žensk in moških v raziskovalni skupini	Zaposleni RRA Podravje - Maribor	Vodje sektorjev	2022
Nadgrajevanje obstoječega znanja, sposobnosti zaposlenih	Omogočanje strokovnih, znanstvenih izobraževanj	Udeležba na strokovnih domačih in mednarodnih izobraževanjih	Vsi zaposleni	Direktor Vodje sektorjev Splošna služba	Redna aktivnost

2.5 Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

RRA Podravje - Maribor je za zaščito svojih zaposlenih sprejela Pravilnik o prepovedi nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, ki ureja ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov trpinčenja in nadlegovanja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje zaposlenih. V letu 2021 na RRA Podravje - Maribor nismo zabeležili nobene formalne ali neformalne prijave nasilja, ne glede na to pa se bodo še zmeraj kontinuirano in podrobno spremljali odnosi med zaposlenimi, saj seveda velja ničelna toleranca kakršnega koli nasilja v organizaciji.

2.5.1 Cilji za prihodnost

Tudi v prihodnosti bomo skrbeli za različna izobraževanja in osveščanja o različnih oblikah nasilja na delovnem mestu ter v primeru, da bi se le to vseeno pojavilo, ravnali skladno z omenjenim internim pravilnikom, ki določa jasne posledice in sankcije za kršitelja.

Tabela 5: Akcijski načrt za preprečevanje nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja

CILJI	UKREP	KAZALNIKI	NASLOVNIKI	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
Seznanjenost o oblikah in nedopustnosti nasilja	Osveščanje o nasilju ter seznanjanje zaposlenih o protokolih ravnanja	Udeležba na izobraževanjih	Zaposleni RRA Podravje - Maribor	Vodstvo Splošni sektor	Redna aktivnost
Opolnomočenje zaposlenih in zavedanju svojih pravic brez pomislekov, zadržkov	Osveščanje zaposlenih o pomembnosti takojšnje prijave nasilja nadrejenim/pristojnim institucijam	Uspešno preprečevanje nasilja	Vsi zaposleni	Vsi zaposleni	Stalna aktivnost
Takojšnje onemogočanje nadaljevanja izvajanja nasilja s strani iste ali druge osebe	Sankcioniranje nasilja	Odsotnost nasilja znotraj organizacije	Vsi zaposleni	Vodje sektorjev Direktor	Nemudoma ob pojavu nasilja
Uporaba spolno vključujočega jezika na vseh ravneh delovanja organizacije	Uvedba spolno vključujočega jezika v sistemizaciji in internih dokumentih RRA Podravje - Maribor	Upoštevanje spola v nazivih iz sistemizacije/internih dokumentih, podpisih	Vsi zaposleni	Direktor Splošna služba	2023

3 SKLEP

RRA Podravje - Maribor se s tem Akcijskim načrtom zavezuje kot delodajalec sodelovati v procesu, v katerem se bo skupaj z zaposlenimi trudil konstantno izboljševati in ustvarjati varno ter spodbudno delovno okolje.

Pregled stanja nakazuje, da hujših ali nedopustnih kršitev na področju enakosti spolov znotraj organizacije kot take ni, vsekakor pa so na določenih segmentih možne izboljšave.

Akcijski načrt je živ dokument, ki se bo redno ustrezno dopolnjeval in spreminjal skladno s potrebami in predlogi izboljšav zaposlenih ter odgovornih za tematiko enakopravnosti spolov znotraj organizacije.

