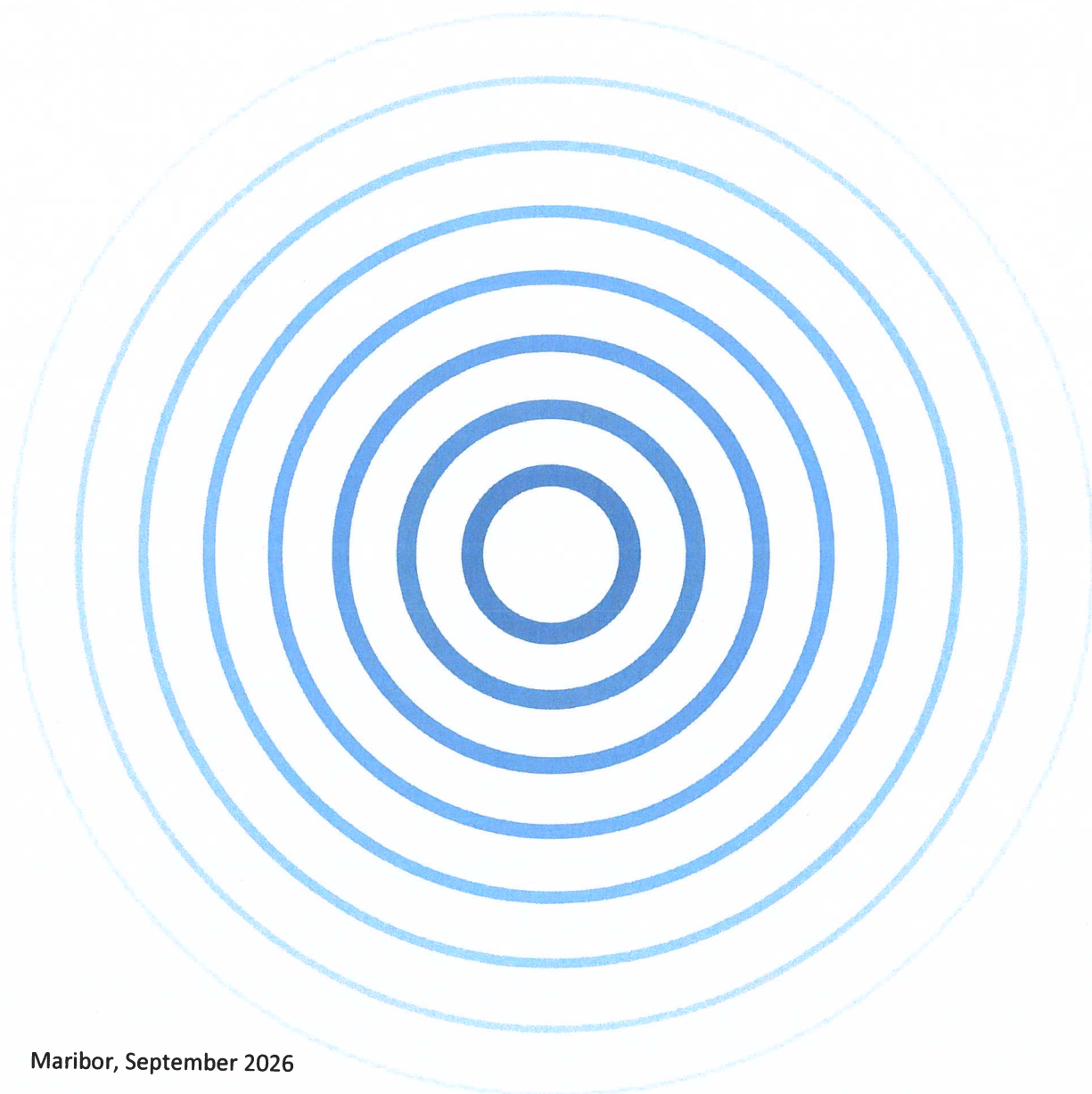


AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV REGIONALNE RAZVOJNE AGENCIJE ZA PODRAVJE-MARIBOR



DOKUMENT SO PRIPRAVILI:

Katja Kuzmič

Matjaž Fras

Nataša Ritonija

Vodja priprave:

Katja Kuzmič

Direktorica Nataša Ritonija



Regionalna razvojna agencija za Podravje - Maribor
Potreška cesta 20, 2000 Maribor

Vsebina

1	UVOD.....	5
1.1	Strategija za enakost spolov 2026–2030.....	5
1.2	Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030.....	6
1.3	Zakon o enakih možnostih žensk in moških	6
1.4	Obzorje Evropa	7
1.5	Ženske v regionalni vladi	7
2	ENAKOPRAVNOST SPOLOV NA RDAPM	9
2.1	Projekt Mreženje podjetnic 2025	9
2.2	Projekt Spodbujanje ženskega podjetništva v Podonavju.....	9
2.3	Akcijski načrt RRA Podravje-Maribor	10
2.4	Koordinatorja Akcijskega načrta za enakost spolov pri RRAPM	10
2.5	Usposabljanje in ozaveščanje o enakosti spolov	11
2.6	Skladnost z minimalnimi zahtevami Obzorja Evropa	11
3	Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri.....	12
3.1	Analiza obstoječega stanja	12
3.1.1	Zaposleni po spolu pri RRAPM	12
3.1.2	Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi - moški.....	13
3.1.3	Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi - ženske	13
3.2	Cilji za prihodnost	14
3.3	Načrtovani ukrepi za dosego zastavljenih ciljev	14
4	Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih	15
4.1	Analiza obstoječega stanja	15
4.1.1	Zastopanost spolov na vodstvenih položajih	15
4.1.2	Zastopanost spolov v Sektorju za regionalni razvoj	16
4.1.3	Zastopanost spolov v Sektorju za podjetništvo	16
4.1.4	Zastopanost spolov v Sektorju raziskav, razvoja in inovacij.....	17
4.1.5	Zastopanost spolov v Sektorju za turizem	17
4.1.6	Zastopanost spolov v Splošnem sektorju	18
4.2	Cilji za prihodnost	19
4.3	Načrtovani ukrepi za dosego zastavljenih ciljev	19
5	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture.....	20
5.1	Analiza obstoječega stanja	20
5.2	Potrdilo o družbeno odgovornem delodajalcu	20
5.3	Cilji za prihodnost	21
5.4	Načrtovani ukrepi za dosego zastavljenih ciljev	21
6	Upoštevanje spolne dimenzije v vsebinah raziskav	22
6.1	Analiza obstoječega stanja	22
6.2	Cilji za prihodnost	22
6.3	Načrtovani ukrepi za dosego zastavljenih ciljev	22

7	Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.....	23
7.1	Analiza obstoječega stanja	23
7.2	Cilji za prihodnost	23
7.3	Načrtovani ukrepi za doseg zastavljenih ciljev	23
8	ZA ZAKLJUČEK.....	24

Grafi

Graf 1 :	Zastopanost zaposlenih po spolu v RRAPM.....	12
Graf 2 :	Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi – moški	13
Grafikon 3 :	Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi - ženske	13
Grafikon 4:	Zastopanost spolov na vodstvenih položajih.....	15
Grafikon 5:	Zastopanost spolov v Sektorju za regionalni razvoj	16
Grafikon 6:	Zastopanost spolov v Sektorju za podjetništvo	16
Grafikon 7:	Zastopanost spolov v Sektorju raziskav, razvoja in inovacij	17
Grafikon 8:	Zastopanost spolov v Sektorju za turizem	17
Grafikon 9:	Zastopanost spolov v Splošnem sektorju	18

Tabele

Tabela 1:	Akcijski načrt za usposabljanje in ozaveščanje o enakosti spolov	11
Tabela 2:	Akcijski načrt za enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri.....	14
Tabela 3:	Akcijski načrt za uravnoteženo zastopanost spolov pri vodenju in odločanju	19
Tabela 4:	Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	21
Tabela 5:	Akcijski načrt za vključevanje načela enakosti spolov v raziskovalne in pedagoške vsebine	22
Tabela 6:	Akcijski načrt za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	23

Slika

Slika 1:	Potrnilo družbeno odgovornega delodajalca	21
----------	---	----

1 UVOD

Glavni namen Akcijskega načrta za enakost spolov Regionalne razvojne agencije za Podravje-Maribor (RRAPM) je sistematično spodbujati, krepiti in nenehno izboljševati enake možnosti, uravnoteženo zastopanost in splošni položaj obeh spolov v vseh vidikih dela agencije. To vključuje spodbujanje vključujoče organizacijske kulture, zagotavljanje pravičnega dostopa do zaposlitve, napredovanja v karieri in vlog odločanja ter vključevanje načel enakosti spolov v vse politike, programe in projekte, ki jih izvaja RRAPM.

Akcijski načrt za enakost spolov si prizadeva tudi za prepoznavanje in odpravljanje obstoječih neenakosti ali strukturnih ovir, ki lahko ovirajo enakopravno udeležbo, hkrati pa spodbuja ozaveščanje, izobraževanje in odgovornost med zaposlenimi in deležniki. Z rednim spremljanjem, vrednotenjem in prilagajanjem ukrepov si načrt prizadeva ustvariti trajnostni okvir, ki ne le notranje podpira enakost spolov, temveč služi tudi kot model za prakse regionalnega razvoja, ki so pravične, vključujoče in družbeno odgovorne.

1.1 Strategija za enakost spolov 2026–2030

Evropska komisija je 5. marca 2026 predstavila svojo **Strategijo za enakost spolov za obdobje 2026–2030**¹, ki določa celovit okvir za spodbujanje enakosti med ženskami in moškimi na vseh področjih življenja. Strategija si prizadeva vključiti vidik spola v digitalno in fizična okolja, kar zajema sektorje, kot so izobraževanje, zdravstvo, zaposlovanje in vodenje. Nadgrajuje prejšnjo strategijo z vključitvijo sklopa zavez, opisanih v Načrtu za pravice žensk od leta 2025, ki tako podpira vse države članice EU.

Poleg zagotavljanja učinkovitega izvajanja nedavno sprejete zakonodaje strategija ustreza tudi na nastajajoče izzive. Mednje spadajo vprašanja, kot so spletno nasilje na podlagi spola, širjenje protispolnih narativov in tveganja, povezana z umetno inteligenco, ki vsa nesorazmerno prizadenejo ženske.

Novi okvir krepi prizadevanja Evropske komisije na več področjih politike. Predlaga na primer ukrepe za boj proti kibernetickemu nasilju s strukturiranim sodelovanjem z večjimi spletnimi platformami, s ciljem izboljšanja skladnosti in krepitve vloge zaupanja vrednih mehanizmov poročanja. Na področju zdravja strategija predvideva tesnejše sodelovanje s Svetovno zdravstveno organizacijo, pa tudi raziskave širših družbenih in gospodarskih posledic odpravljanja vrzeli v zdravju žensk.

Za zmanjšanje razlike med spoloma na trgu dela Komisija načrtuje uvedbo namenskega akcijskega načrta, osredotočenega na ženske v raziskavah, inovacijah in podjetništvu, s ciljem, da bi Evropska unija do leta 2030 postala vodilno okolje za ženske na teh področjih. Dopolnilne pobude bodo prav tako namenjene odpravljanju neravnovesij poklicev v teh tehnologijah s spodbujanjem večje udeležbe moških v sektorjih, kot sta zdravstvo in izobraževanje, hkrati pa bodo nadaljevale prizadevanja za podporo dekletom in ženskam v znanosti in tehnologiji.

¹ *Gender equality strategy*. (n.d.). European Commission. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

1.2 Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030²

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 (ReNPEMŽM23–30) predstavlja ključni strateški dokument Slovenije za spodbujanje enakosti spolov do leta 2030. Opredeljuje glavne cilje, ukrepe in akterje politike, odgovorne za njihovo izvajanje na različnih področjih družbenega življenja. Vlada Republike Slovenije in posamezna ministrstva imajo osrednjo vlogo, saj v svoji politiki in programih vključujejo vidik enakosti spolov kot horizontalno načelo. Pravna podlaga za pripravo in izvajanje resolucije je Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki določa obveznost sprejetja nacionalnega programa v njegovi bistveni vsebini.

Glavni cilj ReNPEMŽM23–30 je izboljšati položaj žensk v vsej njihovi raznolikosti in zagotoviti enake možnosti za ženske in moške na področju, kot so zaposlovanje, izobraževanje, zdravje, socialno varstvo, družinsko življenje in politična udeležba. Njen končni cilj je doseči vsebinsko (de facto) enakost spolov, ki presega formalno enakost in zagotavlja enake možnosti v pogojih v praksi. To vključuje enakopravno udeležbo žensk in moških v javnem in zasebnem življenju, enak dostop do pravic in enake možnosti za razvoj osebnega potenciala. Enakost spolov je tudi ključna predpogoj za trajnostni razvoj, gospodarsko rast in zmanjšanje socialne neenakosti.

Čeprav je Slovenija dosegla visoko raven formalne enakosti in pravnega varstva pred diskriminacijo na podlagi spola, ostajajo izzivi pri doseganju enakosti v praksi. Spolne razlike še vedno obstajajo v gospodarskih, socialnih in političnih strukturah, kar poudarja potrebo po celovitem pristopu, ki vključuje učinkovite institucionalne mehanizme, zakonodajo in širše družbene spremembe. Napredek na tem področju se spremlja z različnimi mednarodnimi indeksi, kot so indeks enakosti spolov, globalni indeks razlik med spoloma, indeks SIGI in indeks neenakosti spolov, ki potrebujejo primerjave med državami in podpirajo razvoj učinkovitih politik, namenjenih doseganju dejanske enakosti spolov.

1.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških³

Formalno področje enakih možnosti žensk in moških v Sloveniji ureja Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). Ta zakon vzpostavlja splošni okvir, namenjen izboljšanju položaja žensk in spodbujanju enakih možnosti za ženske in moške na političnem, gospodarskem, socialnem, izobraževalnem in drugih področjih javnega življenja. Doseganje enakih možnosti se razume kot odgovornost, ki jo deli celotna družba. Vključuje odpravljanje ovir, ki izpolnjujejo enakost spolov, zlasti z obravnavanjem in reševanjem neenake obravnave na podlagi spola. Takšne neenakosti pogosto izhajajo iz zgodovinsko in kulturno oblikovanih družbenih vlog. Zakon poudarja tudi pomen zagotavljanja uravnotežene zastopanosti obeh spolov v vseh sferah družbe.

Da bi izpolnil svoj namen, zakon določa tako splošno kot posebne ukrepe, namenjene spodbujanju enakosti. Določa organe, odgovorne za izvajanje teh ukrepov, skupaj z njihovimi pooblastili in dolžnostmi. Poleg tega uvaja poseben, neformalni postopek za obravnavo primerov domače diskriminacije na podlagi spola. Za obravnavo takšnih primerov je imenovan pooblaščen zagovornik enakih možnosti, zakon pa določa tudi pravice do obveznosti vseh vpletenih strani.

² PisRS - Pravno informacijski sistem. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 (ReNPEMŽM30). (n.d.). <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=RESO132>

³ PisRS - Pravno informacijski sistem. (nd). Zakon o enakih možnostih žensk in moških <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3418>

Poleg tega mora Vlada Republike Slovenije in pristojna ministrstva tesno sodelovati s socialnimi partnerji in nevladnimi organizacijami pri razvoju politik in predlogov, povezanih z enakimi možnostmi. To sodelovanje zagotavlja, da širok spekter perspektiv in strokovnega znanja prispeva k doseganju ciljev zakona.

1.4 Obzorje Evropa⁴

V okviru programa Obzorje Evropa morajo imeti nekatere organizacije – kot so javne ustanove, raziskovalne organizacije in visokošolske ustanove iz držav članic EU in pridruženih držav – vzpostavljen načrt za enakost spolov (Gender Equality Plan), da bi bili upravičeni do financiranja. Ta načrt mora biti že vzpostavljen ob podpisu sporazuma o dodelitvi nepovratnih sredstev in mora ostati aktiven ves čas trajanja projekta.

Načrt za enakost spolov je v bistvu strukturiran sklop ukrepov, namenjen spodbujanju enakosti spolov v raziskovalnih in inovacijskih organizacijah. Njegov namen je spodbujanje institucionalnih in kulturnih sprememb z urejanjem neenakosti in spodbujanjem vključujočih praks.

Da bi izpolnil zahteve programa Obzorje Evropa, mora Načrt za enakost spolov vključiti več ključnih komponent, ki jih je opredelila Evropska komisija. Prvič, mora biti formalni dokument, ki je javno dostopen na spletni strani organizacije in ga potrdi višje vodstvo. Drugič, organizacija mora nameniti dovolj virov in strokovnega znanja, da se zagotovi pravilno izvajanje načrta. Tretjič, ustanove morajo zbirati in spremljati podatke, razčlenjene po spolu, o zaposlenih – in študentih, kjer je to ustrezno – ter redno pripravljati poročila na podlagi posebnih kazalnikov. Nazadnje mora načrt vključevati dejavnosti, kot so usposabljanje in pobude za ozaveščanje za obravnavo vprašanj enakosti spolov in nezavednih pristranskosti med zaposlenimi.

1.5 Ženske v regionalni vladi⁵

Lokalne in regionalne institucije imajo odločilno vlogo pri oblikovanju vsakdanjih izkušenj državljanov, saj predstavljajo najbližjo in najbolj neposredno raven upravljanja. Pogosto so prva točka interakcije med posamezniki in javnimi organi, odgovorne za zagotavljanje bistvenih storitev in izvajanje politik, ki neposredno vplivajo na skupnosti. Hkrati služijo kot platforma za krepitev vloge žensk, saj ponujajo priložnosti za sodelovanje v političnem življenju in napredovanje na vodilnih položajih na nacionalni in evropski ravni. Zagotavljanje, da ti organi odločanja odražajo raznolikost prebivalstva, je bistvenega pomena za vključujoče upravljanje, saj omogoča upoštevanje različnih perspektiv in življenjskih izkušenj. Glede na to, da ženske predstavljajo več kot polovico prebivalstva EU, njihova enaka zastopanost na vseh ravneh podnacionalnega upravljanja ni le vprašanje pravičnosti, temveč tudi temeljno demokratično načelo.

Dokazi kažejo, da večja udeležba žensk v politiki prispeva k učinkovitejšemu oblikovanju politik in izboljšanju družbeno-ekonomskih rezultatov. Študije, vključno s tistimi Združenih narodov, kažejo, da ženske na lokalnih odločevalskih položajih običajno spodbujajo bolj vključujoče politike, zlasti na

⁴Evropska komisija: Generalni direktorat za raziskave in inovacije, *Obzorje Evropa, enakost spolov – okrepljena zaveza v programu Obzorje Evropa*, Urad za publikacije Evropske unije, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/97891>.

⁵Raziskovalna služba Evropskega parlamenta. (2025). *Ženske v lokalni in regionalni samoupravi: trendi, izzivi in najboljše prakse*. Evropska unija. Pridobljeno s <https://www.europarl.europa.eu/thinktank>

področjih, kot so podpora družini, enakost pri zaposlovanju in starševski dopust. Vendar pa kljub napredku v EU še ni dosežena uravnotežena zastopanost spolov.

Leta 2023 so ženske predstavljale 35,7 % članov regionalnih skupščin in 34,5 % v lokalnih ali občinskih svetih. Na to povprečje pomembno vpliva Francija, kjer ženske predstavljajo 42,1 % svetnikov in predstavljajo 56 % celotnega števila svetnikov v EU; v preostalih 26 državah članicah se povprečje zniža na le 29 %. Med 19 državami članicami z regionalno samoupravo so le štiri – Španija, Francija, Finska in Švedska – dosegle vsaj 40-odstotno zastopanost žensk na lokalni in regionalni ravni. Medtem ko sta Belgija (42,5 %) in Danska (50,2 %) dosegli uravnoteženo zastopanost spolov v regionalnih skupščinah, njuni lokalni sveti še vedno kažejo nižji delež žensk, in sicer 38,6 % oziroma 35,4 %, medtem ko se države, kot je Nizozemska, približujejo uravnoteženosti na regionalni ravni z 38,4 %.

Razlike so očitne tudi v vodstvenih vlogah in porazdelitvi odgovornosti. Ženske zasedajo le 18,2 % županskih ali občinskih vodstvenih položajev in 22,1 % vodilnih položajev v regionalnih parlamentih ali skupščinah. Poleg tega razporeditev tematskih resorjev razkriva očitna neravnovesja med spoloma. Ženske so močnejše zastopane na področjih, kot so kultura in šport (43 %), mladina (40 %) ter finance, proračun in gospodarstvo (37 %). Nasprotno pa so še vedno precej premalo zastopane v sektorjih, ki se tradicionalno dojemajo kot prevladujoči moški, vključno z varnostnimi in policijskimi silami (7 %), prometom (9 %) in civilno zaščito (12 %). Te številke kažejo, da kljub doseženemu napredku še vedno obstajajo znatne vrzeli, kar poudarja potrebo po nadaljnjih prizadevanjih za doseganje uravnotežene zastopanosti in enake udeležbe v lokalnem in regionalnem upravljanju po vsej Evropi.

2 ENAKOPRAVNOST SPOLOV NA RDAPM

2.1 Projekt Mreženje podjetnic 2025⁶

Projekt **Mreženje podjetnic 2025** je potekal od julija do novembra 2025 in ga je financiralo Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport. Pobuda s skupnim proračunom v višini 5.766,00 EUR plus DDV je bila namenjena podpori podjetnicam pri rasti in razvoju njihovih podjetij.

V letu 2025 je bila organizirana vrsta mreženjskih srečanj, namenjenih spodbujanju izmenjave znanja in izkušenj iz resničnega sveta. Na teh srečanjih so bile predstavljene najboljše prakse podjetnic, ki aktivno rastejo in razvijajo svoja podjetja.

Vsak cikel mreženja se je osredotočil na ključna poslovna področja, vključno z:

- pospeševanje rasti in razvoja poslovanja,
- izboljšanje finančnega upravljanja,
- izboljšanje učinkovitosti trženja in prodaje.

Program je bil namenjen samostojnim podjetnicam ali ženskam, ki imajo v lasti vsaj 50 % podjetja in poslujejo vsaj eno leto. Še posebej je bil primeren za tiste, ki se soočajo z izzivi pri širjenju svojega poslovanja in želijo pridobiti praktične vpoglede, se učiti iz preverjenih primerov in uporabljati učinkovite rešitve v svojem poslovanju.

Vsaka skupina za mreženje je bila sestavljena iz treh povezanih srečanj v živo, ki so potekala na Regionalni razvojni agenciji za Podravje – Maribor. Vsako srečanje je trajalo dve uri. Udeležba je bila omejena na največ osem podjetnic na skupino, da bi zagotovili osredotočeno in interaktivno okolje.

2.2 Projekt Spodbujanje ženskega podjetništva v Podonavju⁷

RDAPM je bil aktiven član konzorcija za projekt »Spodbujanje ženskega podjetništva v Podonavski regiji«.

Mlade ženske v Podonavju predstavljajo pomemben podjetniški potencial, saj ženske predstavljajo 52 % prebivalstva, od tega jih je 30 % samozaposlenih. Vendar pa je zgolj 10 % mladih žensk v Podonavju na začetku podjetniške poti in le 2 % jih uspe ustvariti podjem s preživetveno dobo, daljšo od treh let in pol. To kaže, da podjetniški potencial mladih žensk v Podonavju ostaja v veliki meri neizkoriščen.

Projekt je obravnaval specifične potrebe sedanjih in bodočih mladih podjetnic v regiji s pomočjo nadnacionalnih dejavnosti, katerih cilj je bil razvoj celovitega razumevanja njihovih izzivov in ovir. Ocenil in primerjal je te potrebe z obstoječimi političnimi ukrepi v Podonavju, opredelil priložnosti za izboljšave politik, usklajene z regionalnimi razvojnimi agendami, ter uvedel inovativne rešitve in modele usposabljanja za krepitev podjetniške kulture, spretnosti in kompetenc med mladimi ženskami.

⁶Regionalna razvojna agencija za Podravje - Maribor. (nd). *Mreže podjetnic 2025*. RRA Podravje - Maribor. <https://rra-podravje.si/projekti/mrezenje-podjetnic-2025>

⁷Regionalna razvojna agencija za Podravje - Maribor. (2021, 27. julij). *Ženske v poslu*. RRA Podravje - Maribor. <https://rra-podravje.si/projekti/women-in-business>

Te rešitve so bile pilotno preizkušene in izvedene v štirih centrih za žensko podjetništvo, kar je zagotovilo praktično uporabo in trajnost.

Razvita je bila transnacionalna strategija za zagotovitev dolgoročne trajnosti teh centrov. Projektni konzorcij, ki ga je sestavljalo 15 partnerjev iz devetih podonavskih regij – vključno z nacionalnimi in regionalnimi oblastmi, javnimi in zasebnimi organizacijami ter univerzami – je združil specializirano znanje in strokovno znanje za oblikovanje inovativnih, ciljno usmerjenih rešitev. Obstoječi mehanizmi sodelovanja s ciljnim skupinami so bili okrepljeni po modelu štirih vijačnic, ki združuje javne institucije, akademske kroge, industrijo in civilno družbo.

Rezultati projekta so bili deljeni po širši Podonavski regiji, kar je ustvarilo družbeni vpliv, ki je presegel neposredne udeležence. Znanje in najboljše prakse, razvite med projektom, so bile prek projektnih dogodkov, različnih komunikacijskih kanalov in evropskih mrež, ki vključujejo partnerske organizacije, razširjene v druge države v regiji.

Projekt je bil izveden v obdobju od junija 2018 do novembra 2021.

2.3 Akcijski načrt RRA Podravje-Maribor

Ne glede na formalno uveljavljeno načelo enakosti spolov si RRAPM s tem akcijskim načrtom prizadeva še okrepiti svojo zavezanost spodbujanju enakosti in spodbujanju vključujočega in pravičnega delovnega okolja. Z usmerjenimi ukrepi si organizacija prizadeva prispevati k naslednjim ciljem:

- Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri;
- Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih;
- Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture;
- Upoštevanje spolne dimenzije v vsebini raziskav;
- Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

RRAPM bo del svojih finančnih sredstev redno namenjal financiranju izvajanja ukrepov in usposabljanj iz akcijskega načrta.

Predmetni akcijski načrt je javni dokument, objavljen na spletni strani RRAPM. Pri oblikovanju akcijskega načrta sodelujejo zaposleni iz različnih sektorjev znotraj organizacije, vsi zaposleni pa so seznanjeni z njegovo vsebino.

Direktorica RRAPM obvesti tudi svet zavoda RDAPM o sprejetju in spremembah akcijskega načrta.

2.4 Koordinatorja Akcijskega načrta za enakost spolov pri RRAPM

Za analizo trenutnega stanja, izvajanje akcijskega načrta ter spremljanje, prilagajanje in usklajevanje svojih dejavnosti Direktorica RRAPM imenuje eno žensko in enega moškega izmed svojih zaposlenih, ki imata naziv koordinatorja akcijskega načrta za enakost spolov. Njun mandat traja 2 leti. Po izteku mandata Direktorica imenuje ista ali dva druga izmed svojih zaposlenih za koordinatorja akcijskega načrta za naslednji 2 leti. Koordinatorja v času svojega mandata predlagata aktivnosti in ukrepe za spodbujanje enakih možnosti obeh spolov v RRAPM kot organizaciji, spremljata izvajanje, dajeta pobude in sodelujeta v razpravah na področju enakih možnosti.

Koordinatorji akcijskega načrta so odgovorni za zbiranje podatkov in analizo stanja v sodelovanju s splošnim sektorjem.

Koordinatorji bodo zaposlenim vsaki dve leti predstavili rezultate in aktivnosti v preteklih dveh letih, prav tako pa bodo s pomočjo anonimne ankete preverjali mnenja in zbirali predloge na področju enakosti spolov in enakih možnosti.

2.5 Usposabljanje in ozaveščanje o enakosti spolov

Poleg tematsko specifičnih usposabljanj, opisanih v naslednjih poglavjih, se RRAPM zavezuje, da bo najmanj enkrat na dve leti organizirala splošno usposabljanje ali dogodek za ozaveščanje o enakosti spolov, namenjen vsem zaposlenim in odločevalcem, vključno z vodstvom. Usposabljanje bo med drugim obravnavalo koncept in posledice nezavedne pristranskosti na podlagi spola, načela nediskriminacije ter praktične napotke za spodbujanje enakih možnosti pri vsakodnevnem delu. Udeležbo bo evidentiral Splošni sektor, vsebina usposabljanja pa bo redno pregledana in posodobljena v skladu z novimi dobrimi praksami in zakonodajnimi spremembami.

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	OBRAVNAVA	ODGOVOREN	ČASOVNI OKVIR
Ozaveščanje vseh zaposlenih in odločevalcev o enakosti spolov in nezavedni pristranskosti	Organizacija splošnega usposabljanja/delavnice o enakosti spolov za vse zaposlene vključno z vodstvom	Število organiziranih usposabljanj; delež zaposlenih in odločevalcev, ki so se usposabljanja udeležili; rezultati ankete po usposabljanju	Vsi zaposleni, Vodstvo, Direktorica	Koordinatorja akcijskega načrta, Direktorica, Splošni sektor	Vsaki 2 leti (od leta 2026 dalje)

Tabela 1: Akcijski načrt za usposabljanje in ozaveščanje o enakosti spolov

2.6 Skladnost z minimalnimi zahtevami Obzorja Evropa

Ta akcijski načrt za enakost spolov izpolnjuje minimalne procesne zahteve, ki jih za javne institucije, raziskovalne organizacije in visokošolske ustanove določa program Obzorje Evropa. Gre za formalni dokument, ki ga je sprejela Direktorica in je objavljen na spletni strani RRAPM (poglavje 2.3). Organizacija namenja posebna finančna sredstva in imenovano osebje – koordinatorja akcijskega načrta – za zagotavljanje njegovega izvajanja in spremljanja (poglavje 2.4). Podatki o zaposlenih, razčlenjeni po spolu, se zbirajo in poročajo najmanj vsaki dve leti na podlagi opredeljenih kazalnikov (poglavja 2.4, 3–7). Načrt vključuje tudi redna usposabljanja in dejavnosti ozaveščanja za vse zaposlene in odločevalce, vključno o nezavedni pristranskosti na podlagi spola (poglavje 2.5). RRAPM zato ta akcijski načrt obravnava kot enakovreden načrtu za enakost spolov, kot ga opredeljuje program Obzorje Evropa.

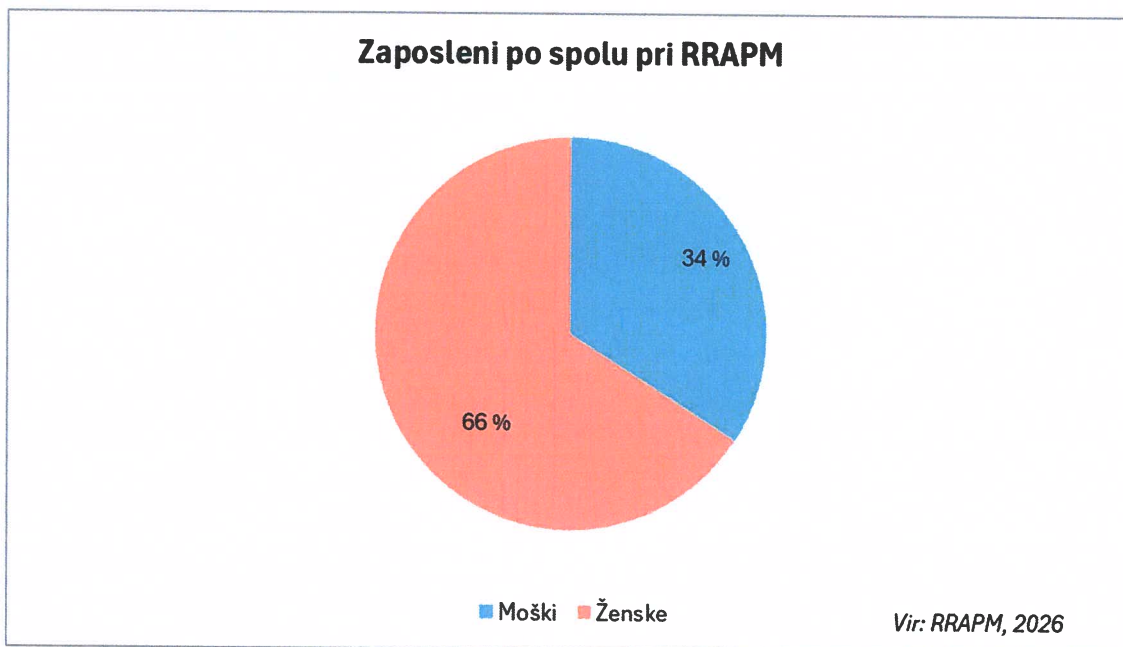
3 Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri

Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri je temeljno načelo, ki zagotavlja vsem posameznikom, ne glede na spol, enak dostop do priložnosti, virov in pravične obravnave na delovnem mestu. Ta načrt spodbuja pregledne postopke zaposlovanja, napredovanja in nagrajevanja na podlagi zaslug in kvalifikacij, hkrati pa aktivno obravnava nezavedne pristranskosti in strukturne ovire, ki lahko nekatere skupine postavijo v slabši položaj. Podpira enak dostop do strokovnega razvoja, mentorstva in vodstvenih priložnosti ter spodbuja delovno okolje, ki ceni raznolikost, vključenost in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

3.1 Analiza obstoječega stanja

3.1.1 Zaposleni po spolu pri RRAPM

Na dan 31. decembra 2025 je RRAPM zaposlovala skupno 32 ljudi ⁸, od tega 21 žensk in 11 moških.



Graf 1: Zastopanost zaposlenih po spolu v RRAPM

Najbolj zastopan naziv delovnega mesta je bil višji svetovalec na področju I⁹; bilo jih je 7, od tega 6 žensk in 1 moški.

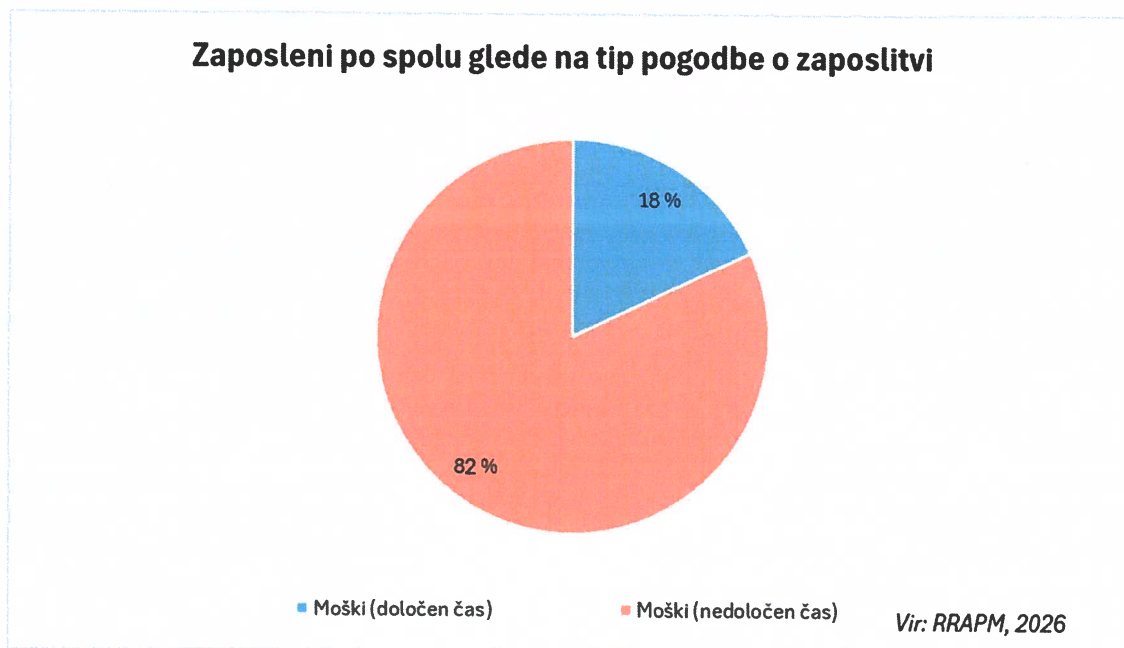
Najvišji naziv, Direktorica, je ženska (v zgodovini RRAPM so bile na ta naziv imenovane le tri ženske; ena od njih je bila vršilka dolžnosti Direktorice).

⁸Ta številka ne vključuje članov PONI, zaposlenih na projektu, saj se ti menjajo vsake 4 mesece in jih zato ni smiselno vključevati v analizo trenutnega stanja.

⁹Sistemizacija delovnih mest RRAPM določa, da se izrazi posameznih nazivov uporabljajo nevtralno za moške in ženske. Enako velja za pogodbe o zaposlitvi in podpise v elektronski pošti zaposlenih.

3.1.2 Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi - moški

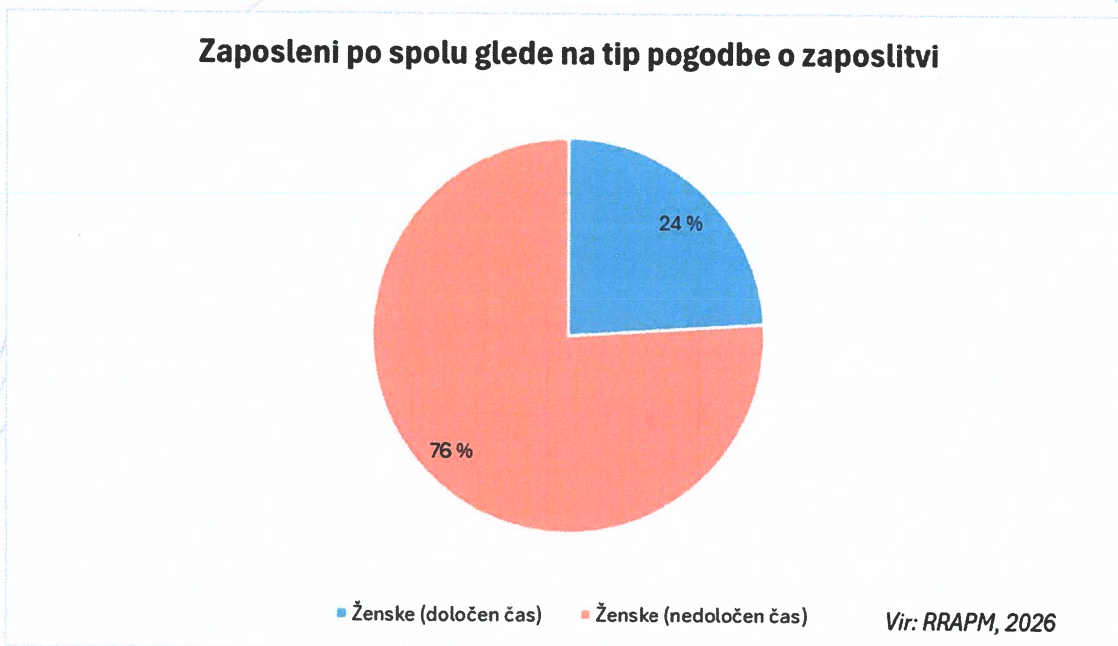
Analiza pogodb o zaposlitvi je pokazala, da sta 2 od 11 moških zaposlena za določen čas in 9 za nedoločen čas, kar predstavlja 82 %.



Graf 2: Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi – moški

3.1.3 Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi - ženske

Od 21 žensk v RRAPM jih je 16 zaposlenih za nedoločen čas, kar predstavlja 76 %.



Grafikon 3: Zaposleni po spolu in vrsti pogodbe o zaposlitvi - ženske

3.2 Cilji za prihodnost

Da bi RRAPM lahko čim bolj učinkovito delovala in omogočala enake možnosti pri zaposlovanju in delu svojih zaposlenih, je treba vzpostaviti redno zbiranje podatkov o zaposlenih po spolu. To bosta nadzorovala koordinatorja akcijskega načrta.

Na podlagi analize sta bila opredeljena dva najpomembnejša cilja. Prvi je povečati delež žensk na najvišjih položajih. Čeprav je število žensk med zaposlenimi v RRAPM precej večje od števila moških, zasedajo 2 od 5 (40 %) najvišjih položajev v sistematizaciji, kar pomeni tudi višje plačne razrede.

Ker je vrsta zaposlitve (za določen čas/nedoločen čas) eden najpomembnejših dejavnikov za motiviranje uspešnega kariernega razvoja zaposlenih, je drugi opredeljeni cilj izenačitev te spodbude med ženskami in moškimi, saj je delež zaposlitve za nedoločen čas pri moških nižji kot pri ženskah.

3.3 Načrtovani ukrepi za dosego zastavljenih ciljev

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	NASLOVI	ODGOVOREN	ČASOVNI OKVIR
Pregled zaposlenih po spolu glede na vrsto pogodbe in nazive	Zbiranje podatkov o zaposlenih po spolu	Statistična analiza zaposlenih v RRAPM	Koordinatorja akcijskega načrta, Direktorica	Koordinatorja akcijskega načrta, splošni sektor	Vsaki 2 leti (do 31. januarja za zadnji dve leti)
Povečanje deleža žensk na vodstvenih/višjih položajih	Spodbujanje zaposlenih žensk k napredovanju v karieri	Povečano število žensk s 6 najvišjimi nazivi pri standardizaciji RRAPM	Zaposlene ženske pri RRAPM	Direktorica Vodilni v sektorju	2030
Ozaveščenost zaposlenih o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na vseh ravneh organizacije	Izobraževanje zaposlenih o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na vseh ravneh delovanja RRAPM	Organizirano strokovno izobraževanje o izbranih temah	Zaposleni v RRAPM	Koordinatorji akcijskega načrta, Direktorica	2026, nato vsaki 2 leti

Tabela 2: Akcijski načrt za enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju v karieri

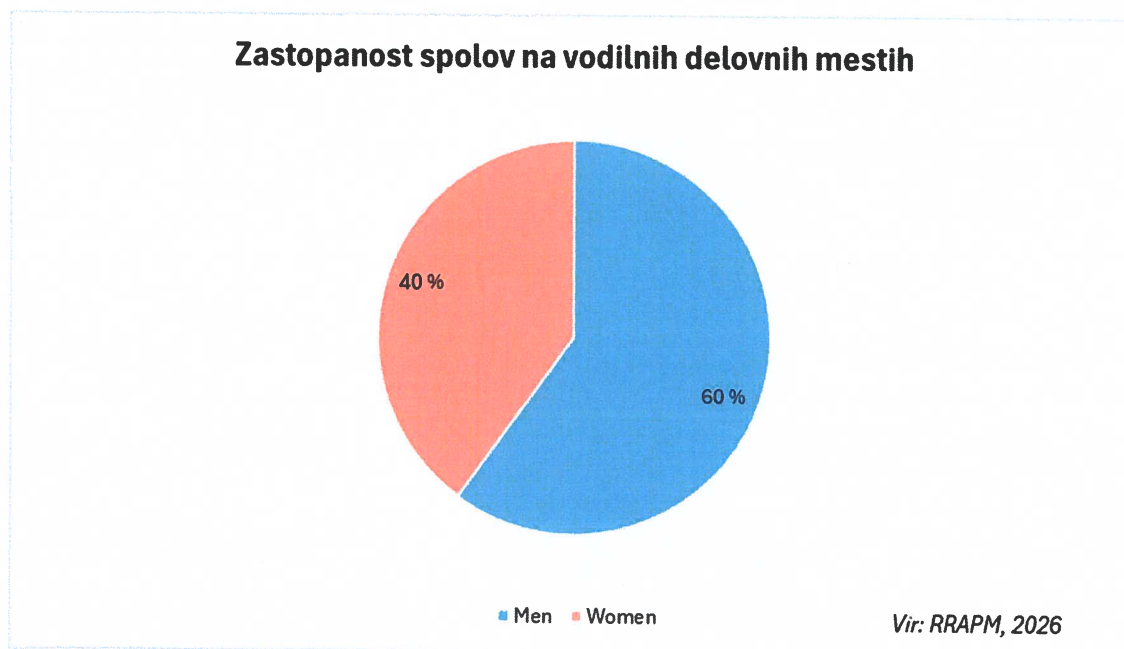
4 Uravnorežena zastopanost spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih

Doseganje uravnorežene zastopanosti spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih je bistvenega pomena za spodbujanje vključujočega upravljanja in raznolikih perspektiv znotraj organizacije. Ta načrt se zavezuje k povečanju zastopanosti premalo zastopanih spolov na vodstvenih in izvršnih položajih s poštenimi in preglednimi izbirnimi postopki, ciljno usmerjenimi programi za razvoj vodstvenih sposobnosti in načrtovanjem nasledstva. Spodbuja tudi možnosti mentorstva za podporo napredovanju v karieri, hkrati pa odpravlja ovire, kot je pristranskost.

4.1 Analiza obstoječega stanja

4.1.1 Zastopanost spolov na vodstvenih položajih

V akcijskem načrtu predstavljamo analizo zastopanosti spolov po nazivih in zastopanosti v posameznih sektorjih. Delež žensk na vodilnih ali najvišjih položajih v RRAPM je 40 % (Direktorica, 1 vodja sektorja III), delež moških pa 60 % (3 vodje sektorja III).



Grafikon 4: Zastopanost spolov na vodstvenih položajih

Od 21 žensk imajo 4 zaposleni naziv višje svetovalke za področje III, kar predstavlja 19 % žensk, in 1 od 11 moških, kar predstavlja 9 % moških.

Naziv višjega svetovalca na področju I ima 6 žensk in 1 moški, kar pomeni 29 % zaposlenih žensk in 9 % zaposlenih moških.

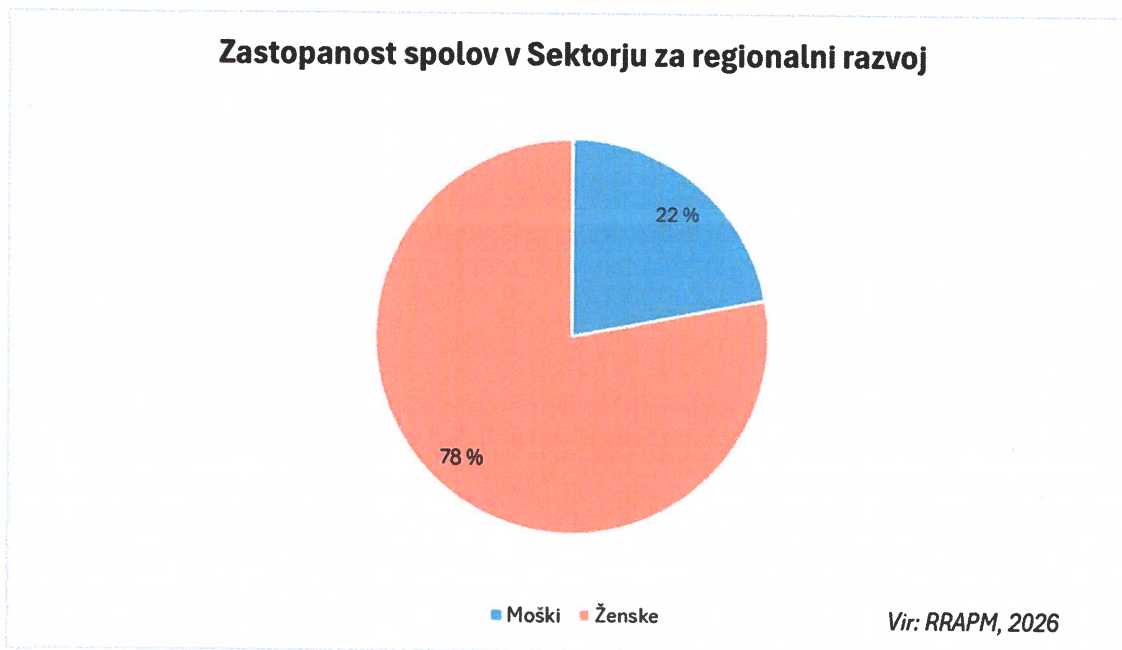
Naziv regionalnega svetovalca I imajo 3 zaposlene ženske, kar predstavlja 14 % žensk, in 3 zaposleni moški, kar predstavlja 27 % moških.

Od 32 zaposlenih ima 7 žensk in 3 moški zadnjih 5 najnižjih nazivov¹⁰ po standardizaciji s posledično nižjimi začetnimi plačnimi razredi, kar pomeni 33 % žensk in 27 % moških.

¹⁰Naziv pomožnega delavca II, ki ga imajo člani PONI, je iz analize izključen.

4.1.2 Zastopanost spolov v Sektorju za regionalni razvoj

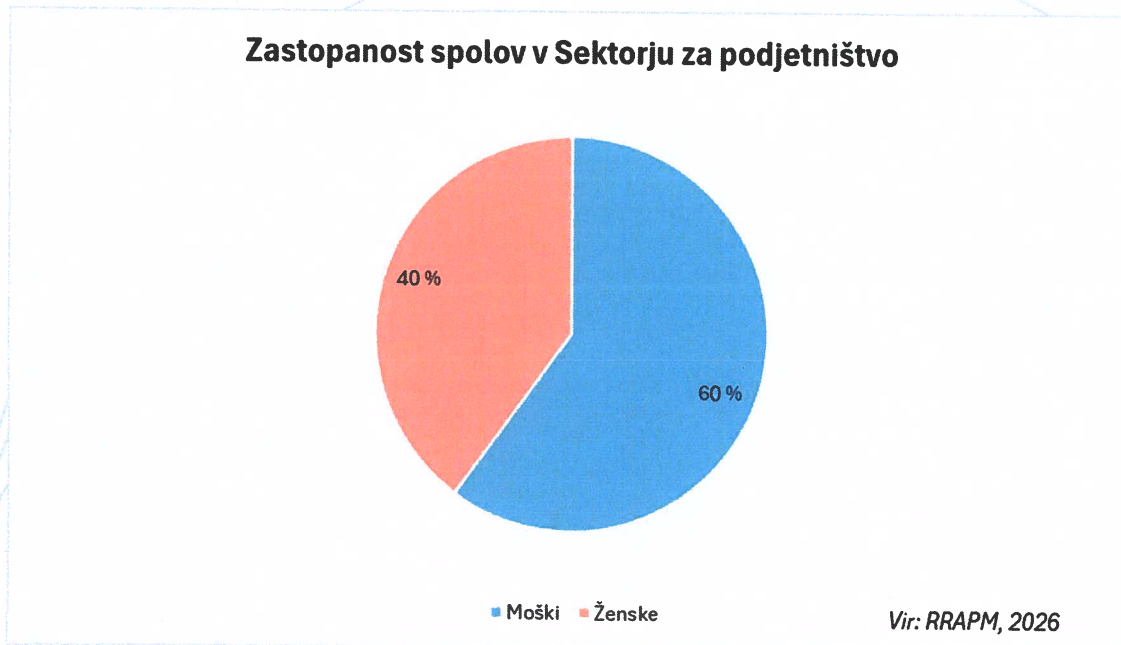
V sektorju regionalnega razvoja sta 2 moška in 7 žensk. Razmerje med spoloma v sektorju je torej 22 % : 78 %.



Grafikon 5: Zastopanost spolov v Sektorju za regionalni razvoj

4.1.3 Zastopanost spolov v Sektorju za podjetništvo

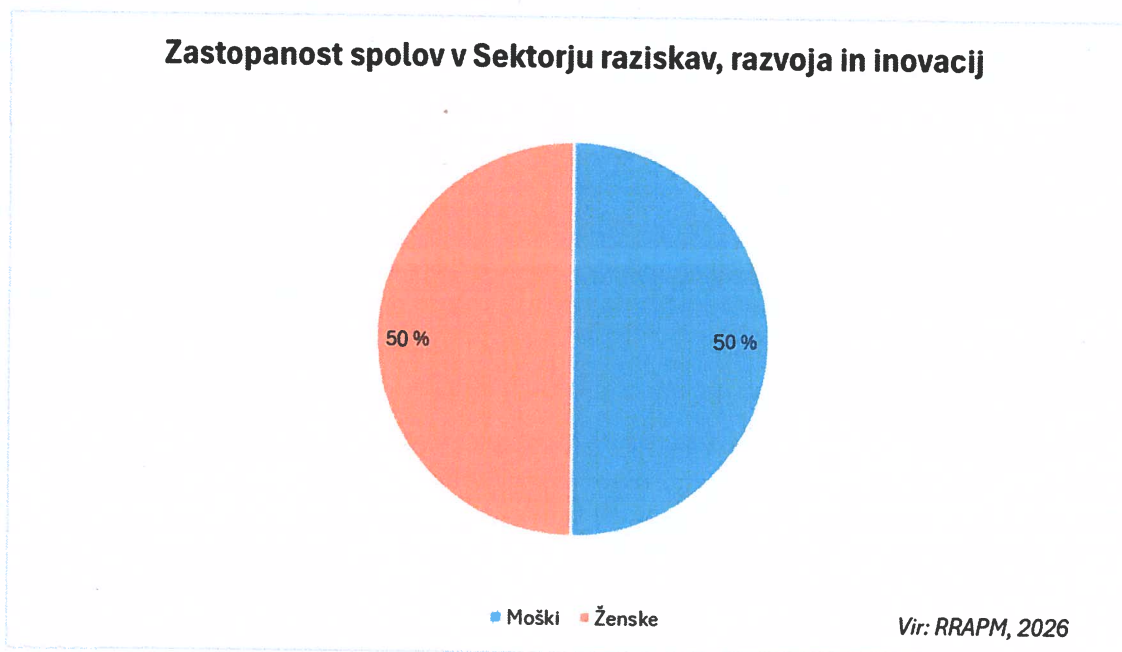
V podjetniškem sektorju je 5 zaposlenih, od tega 3 moški (60 %) in 2 ženski (40 %).



Grafikon 6: Zastopanost spolov v Sektorju za podjetništvo

4.1.4 Zastopanost spolov v Sektorju raziskav, razvoja in inovacij

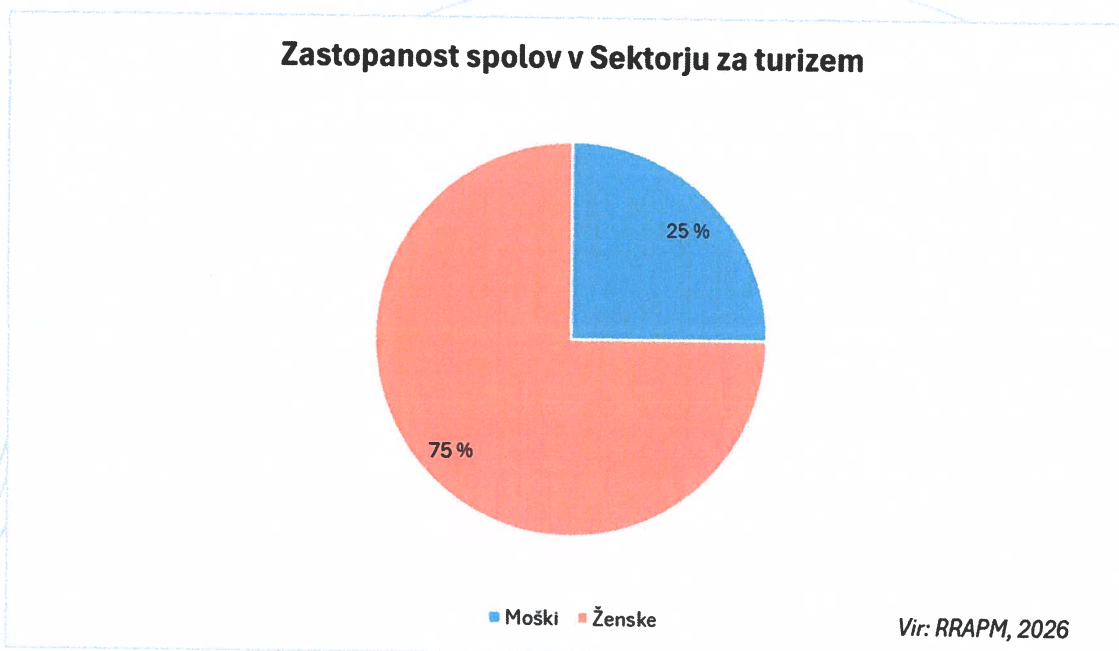
Sektor za raziskave, razvoj in inovacije sestavljajo 3 moški in 3 ženske (50 % : 50 %).



Grafikon 7: Zastopanost spolov v Sektorju raziskav, razvoja in inovacij

4.1.5 Zastopanost spolov v Sektorju za turizem

V sektorju turizma so zaposlene 3 ženske in en moški (75 % : 25 %).



Grafikon 8: Zastopanost spolov v Sektorju za turizem

4.1.6 Zastopanost spolov v Splošnem sektorju

V splošnem sektorju je 8 zaposlenih, od tega 6 žensk in 2 moška, torej je razmerje 75 % : 25 %.



Grafikon 9: Zastopanost spolov v Splošnem sektorju

Po preučitvi zgornjih podatkov o spolni porazdelitvi znotraj sektorjev in med posameznimi nazivi oziroma delovnimi mesti je bilo ugotovljeno, da obstaja relativno neenakomerna porazdelitev med spoloma v korist enega ali drugega spola, razen v sektorju raziskav, razvoja in inovacij, kjer je porazdelitev popolnoma enakomerna.

Najbolj opazna razlika je v zastopanosti žensk na vodstvenih položajih.

4.2 Cilji za prihodnost

Moški prevladujejo na vodstvenih in višjih položajih, ženske pa v skupni službi oziroma po standardizaciji na nižjih položajih. Zato si je treba prizadevati za ustvarjanje takšnega delovnega okolja, ki bo ženske spodbujalo k prijavi na višje ali vodstvene položaje. V sektorjih, kjer je zastopanost spolov bolj neenakomerna (turizem, splošni sektor in regionalni razvoj), je treba to dejstvo upoštevati pri prihodnjem zaposlovanju.

4.3 Načrtovani ukrepi za doseg zastavljenih ciljev

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	NASLOVI	ODGOVOREN	ČASOVNI OKVIR
Pregled zaposlenih po spolu na vodstvenih in odločevalskih položajih	Zbiranje podatkov glede na nazive v vodstvu po spolu	Statistika zaposlenih RRAPM	Direktorica	Koordinatorja akcijskega načrta	Vsaki 2 leti (do 31. januarja, za zadnji 2 leti)
Uravnoteženje zastopanosti spolov z individualnim (višjim) nazivom po standardizaciji	Uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih	Podatki o zastopanosti spolov po posameznih (višjih) nazivih	Zaposlene ženske pri RRAPM	Direktorica	2028
Ravnovesje med spoloma v sektorjih z izrazito neenakomerno zastopanostjo spolov	Ravnovesje med spoloma znotraj sektorjev	Podatki o zastopanosti spolov v posameznih sektorjih	Zaposleni v RRAPM	Direktorica Vodilni v sektorju	2028

Tabela 3: Akcijski načrt za uravnoteženo zastopanost spolov pri vodenju in odločanju

5 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture je bistvenega pomena za spodbujanje dobrega počutja zaposlenih, produktivnosti in enakosti spolov. Podporni organizacijski okvir priznava, da imajo zaposleni različne osebne odgovornosti, vključno s skrbjo za druge, družinskimi obveznostmi in individualnimi potrebami po dobrem počutju, ter zagotavlja, da se te spoštujejo in upoštevajo, ne da bi to negativno vplivalo na napredovanje v karieri.

5.1 Analiza obstoječega stanja

Usklajevanje kariere in družinskega oziroma zasebnega življenja je izziv ne le za ženske z otroki, temveč tudi za večino zaposlenih, saj se vsi prej ali slej soočimo s skrbjo za svoje bližnje (starše, sorodnike itd.). Zato si bo vodstvo RRAPM prizadevalo spremljati in uvajati primere dobrih praks na tem področju. V skladu s Pravilnikom o delovnih razmerjih RRAPM imajo zaposleni že zdaj možnost izrabiti 10 dni dopusta med poletnimi počitnicami in dva dni med drugimi počitnicami, prav tako pa lahko starši otrok v 1., 2. in 3. razredu osnovne šole izkoristijo prost dan na prvi šolski dan in po želji še dodatne tri dni. Delovni čas je fleksibilen, zaradi izrednih okoliščin pa je možno tudi delo od doma.

Za otroke zaposlenih je ponovno načrtovano praznično darilo med božičem.

RRAPM redno skrbi tudi za promocijo zdravega in aktivnega življenja, v ta namen pa večkrat letno organizira športno obarvana druženja zaposlenih. Za učinkovito izvajanje tovrstnih aktivnosti je bil sprejet tudi načrt za promocijo zdravja na delovnem mestu.

5.2 Potrdilo o družbeno odgovornem delodajalcu

Certifikat družbeno odgovornega delodajalca je sodobna pobuda, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda ISO 26000 za družbeno odgovornost. Njen namen je spodbujanje odgovornega in trajnostnega vodenja v slovenskih organizacijah, zlasti v odnosu do zaposlenih. S tem pristopom se strateško upravljanje družbene odgovornosti vse bolj uveljavlja tudi v Sloveniji.

Posebnost tega certifikata je, da ne poudarja le zavezanosti vodstva, temveč spodbuja tudi aktivno vlogo zaposlenih. Ti sodelujejo pri načrtovanju in izvajanju aktivnosti, ki prispevajo k družbeno odgovornemu delovanju organizacije, kar krepi splošno ozaveščenost o teh vrednotah na vseh ravneh.

Med imetniki tega certifikata je tudi RRAPM, ki potrjuje njegovo zavezanost ustvarjanju odgovornega in vključujočega delovnega okolja. Certifikat organizacijam omogoča uvedbo različnih izboljšav, kot so boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, skrb za varnost in zdravje zaposlenih, spodbujanje medgeneracijskega sodelovanja ter uveljavljanje etičnega vodenja in enakih možnosti za vse.

Z uvedbo takšnih praks se izboljšajo delovni pogoji, poveča fleksibilnost dela in okrepi pozitivna organizacijska kultura. Posledično so zaposleni bolj zadovoljni, motivirani in pripravljeni ostati dlje aktivni, kar prispeva k večji organizacijski uspešnosti ter višji stopnji zaposlenosti in kakovosti dela v širši družbi.



Družbeno odgovoren delodajalec

Pristopni certifikat R.Š. 0002/2023

Slika 1: Potrdilo družbeno odgovornega delodajalca

5.3 Cilji za prihodnost

Da bi RRAPM postal še prijaznejši delodajalec, bi bilo smiselno uvesti anonimne ankete zaposlenih ob koncu vsakega drugega leta na teme iz akcijskega načrta. Na podlagi odgovorov, komentarjev, predlogov zaposlenih bi se lahko izboljšalo delovno okolje, kar bi dodatno pozitivno motiviralo zaposlene in s tem prispevalo k še večjemu uspehu celotne organizacije.

5.4 Načrtovani ukrepi za doseg zastavljenih ciljev

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	NASLOVI	ODGOVOREN	ČASOVNI OKVIR
Analiza stanja in uvedba izboljšav na podlagi rezultatov	Anketa o zadovoljstvu in teme usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja med zaposlenimi	Analiza ankete (poročilo)	Zaposleni RRAPM	Koordinatorji akcijskega načrta	2026, nato vsaki 2 leti (do 31. januarja)
Sodelovanje vodilnih sodelavcev na izobraževalnih delavnicah	Usposabljanje vodstvenega osebja na temo motivacije zaposlenih, optimalnih delovnih procesov za usklajevanje zasebnega življenja in kariere	Sodelovanje v izobraževalnih delavnicah	Vodstveno osebje	Direktorica Splošni sektor	2027

Tabela 4: Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

6 Upoštevanje spolne dimenzije v vsebinah raziskav

Spolna dimenzija v raziskovanju mora biti upoštevana v vseh fazah, od zasnove začetnega koncepta do predstavitve ugotovitev in rezultatov. To je pomembno predvsem za zagotovitev enakopravne zastopanosti moških in žensk v znanstvenem delu.

6.1 Analiza obstoječega stanja

Znotraj RRAPM je za znanstveno raziskovanje v prvi vrsti odgovoren Sektor za raziskave, razvoj in inovacije, v katerem je spolna delitev popolnoma enakomerno zastopana. Ustanovitev posebne medsektorske raziskovalne skupine, ki se bo osredotočala izključno na raziskovalno in znanstveno dejavnost, je trenutno v povojih, zato bo uravnotežena zastopanost spolov ena od prednostnih nalog pri njenem oblikovanju.

6.2 Cilji za prihodnost

Vodstvo RRAPM si bo prizadevalo za spodbujanje enakosti spolov pri znanstvenem delu tako pri zaposlovanju novih kot tudi obstoječih zaposlenih. Stanje na tem področju bo redno spremljano in po potrebi uvedene spremembe v skladu s primeri dobre prakse v drugih organizacijah.

6.3 Načrtovani ukrepi za dosego zastavljenih ciljev

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	NASLOVI	ODGOVOREN	ČASOVNI OKVIR
Enake možnosti in zastopanost spolov v raziskavah	Upoštevanje elementa enake zastopanosti spolov v medsektorski skupini znanstvenoraziskovalnih delavcev	Analiza števila zaposlenih žensk in moških v raziskovalni skupini	Zaposleni v RRAPM	Vodilni v sektorju	2027
Nadgradnja obstoječega znanja in spretnosti zaposlenih	Zagotavljanje strokovnega, znanstvenega izobraževanja	Udeležba na strokovnih in domačih ter mednarodnih usposabljanjih	Zaposleni	Direktorica Vodilni v sektorju Splošne storitve	Redna dejavnost

Tabela 5: Akcijski načrt za vključevanje načela enakosti spolov v raziskovalne in pedagoške vsebine

7 Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem, je ključni element varnega, spoštljivega in vključujočega organizacijskega okolja. Ta načrt vzpostavlja politiko ničelne tolerance do vseh oblik nasilja in neprimerne ravnanja na podlagi spola, ki jo podpirajo jasne opredelitve, kodeksi ravnanja in pregledni postopki za poročanje in obravnavanje incidentov.

7.1 Analiza obstoječega stanja

Za zaščito svojih zaposlenih je RRAPM sprejel Pravilnik o prepovedi nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, ki ureja ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nadlegovanja na delovnem mestu, ki lahko ogrozijo zdravje zaposlenih. V letu 2025 v RRAPM nismo zabeležili nobenega formalnega ali neformalnega nadlegovanja, vendar bodo ne glede na to odnosi med zaposlenimi še vedno neprekinjeno in pozorno spremljani, saj seveda v organizaciji velja ničelna toleranca do kakršnega koli nasilja.

7.2 Cilji za prihodnost

Tudi v prihodnje bomo izvajali različna izobraževanja in ozaveščanje o različnih oblikah nasilja na delovnem mestu, in če do njega še vedno pride, bomo ukrepali v skladu z omenjenimi internimi pravili, ki določajo jasne posledice in sankcije za kršitelje.

7.3 Načrtovani ukrepi za doseg zastavljenih ciljev

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	NASLOVI	ODGOVOREN	ČASOVNI OKVIR
Zavedanje o oblikah in nedopustnosti nasilja	Ozaveščanje o nasilju in obveščanje zaposlenih o vedenjskih protokolih	Sodelovanje na usposabljanjih	Zaposleni v RRAPM	Upravljanje Splošni sektor	Redna dejavnost
Opolnomočenje zaposlenih in ozaveščenost o njihovih pravicah brez pomislekov in zadržkov	Ozaveščenost zaposlenih o pomenu takojšnjega poročanja o nasilju nadrejenim/pristojnim institucijam	Uspešno preprečevanje nasilja	Vsi zaposleni	Vsi zaposleni	Tekoča dejavnost
Takojšnja prepoved nadaljevanja nasilja s strani iste ali druge osebe	Sankcioniranje nasilja	Odsotnost nasilja znotraj organizacije	Vsi zaposleni	Vodilni v sektorju Direktorica	Takoj po pojavu nasilja
Uporaba jezika, ki vključuje enakost spolov, na vseh ravneh organizacije	Uvedba jezika, ki vključuje enakost spolov, v sistematizacijo in interne dokumente RRAPM	Vključevanje načela enakosti spolov v nazive iz sistematizacije/internih dokumentov, podpisi	Vsi zaposleni	Direktorica Splošne storitve	2026

Tabela 6: Akcijski načrt za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

8 ZA ZAKLJUČEK

S tem akcijskim načrtom se RRAPM zavezuje k aktivnemu sodelovanju kot odgovoren in vključujoč delodajalec v nenehnem procesu, katerega cilj je krepitev enakosti spolov znotraj organizacije. Organizacija se zaveda, da spodbujanje varnega, spoštljivega in spodbudnega delovnega okolja ni enkraten napor, temveč stalna odgovornost, ki zahteva sodelovanje med vodstvom in zaposlenimi na vseh ravneh.

Pregled trenutnega stanja kaže, da v organizaciji ni resnih ali nedopustnih kršitev na področju enakosti spolov. To kaže na trdne temelje, na katerih je mogoče graditi nadaljnji napredek. Kljub temu ocena izpostavlja tudi specifična področja, kjer so možne in potrebne izboljšave. Ta vključujejo krepitev ozaveščenosti, izboljšanje notranjih praks in zagotavljanje doslednega spoštovanja enakih možnosti v vseh vidikih zaposlovanja, vključno z zaposlovanjem, napredovanjem v karieri, usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter procesi odločanja.

RRAPM priznava, da doseganje in ohranjanje enakosti spolov zahteva nenehno spremljanje, razmislek in prilagajanje. Zato je akcijski načrt zasnovan kot živ dokument. Redno se bo pregledoval, posodabljal in izpopolnjeval v skladu z organizacijskim razvojem, povratnimi informacijami zaposlenih in novimi najboljšimi praksami. Zaposleni bodo v tem procesu igrali aktivno vlogo, saj so njihove izkušnje, perspektive in predlogi bistveni za prepoznavanje izzivov in oblikovanje učinkovitih rešitev.

Poleg tega bo organizacija zagotovila, da je odgovornost za izvajanje in nadzor ukrepov za enakost spolov jasno opredeljena ter da so tisti, ki jim so te odgovornosti zaupane, ustrezno podprti. Preglednost, odgovornost in odprta komunikacija bodo ostala ključna načela, ki bodo vodila izvajanje tega načrta.

S to zavezo si RRAPM ne prizadeva le ohraniti svojih trenutnih standardov, temveč se nenehno izboljševati in služiti kot pozitiven zgled organizacije, ki ceni raznolikost, spodbuja enakost in si aktivno prizadeva za vključujoče in pravično delovno okolje za vse.