



RRA LUR

regionalna razvojna agencija
ljubljske urbane regije

AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

Ljubljana, januar 2022

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. Regionalna razvojna agencija Ljubljanske urbane regije (RRA LUR) 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 RRA LUR je strateški dokument. Je zbirka zavez, ki so usmerjene v promocijo enakosti spolov v agenciji. 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 agencija **zagotavlja potrebna finančna sredstva in človeške vire**, ki bodo podprli proces sprememb. Ključne nosilce/nosilke ukrepov predstavlja interdisciplinarna ekipa zaposlenih; direktorica/direktor, strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire, vodja odnosov z javnostmi in vodja Glavne pisarne. V izvajanje ukrepov s področja smiselnega vključevanja spolno občutljive rabe jezika agencija kot nosilce ukrepov vključuje vse zaposlene.

Uresničevanje akcijskega načrta bo agencija spremljala 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 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, preko internega e-novičnika bodo o napredku informirane tudi vse zaposlene in zaposleni.

Dviganje zavedanja o nujni enakosti spolov bo agencija uresničevala z **izobraževanji in drugimi aktivnostmi za ozaveščanje o enakosti spolov**. Konkretno 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 RRA LUR 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: 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	Organiziranje decembrskega praznovanja in obdarovanja otrok zaposlenih v starosti do 15 let	Vodja Glavne pisarne	2022-	1.000 EUR/leto	Število in delež otrok zaposlenih, ki se udeležijo praznovanja, v starosti do 15 let Število in delež obdarovanih otrok zaposlenih v starosti do 15 let
1.4	Izvedba svetovalno-revizorskega postopka glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih s strani zunanjega izvajalca	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	-2025	1.600 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 namestnica/namestnik direktorice/direktorja, svetovalac/svetovalka direktorice/direktorja, strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire in strokovni sodelavec/sodelavka za finančne zadeve	Direktor/direktorica	2022-	/	Število in delež zaposlenih na delovnih mestih namestnica/namestnik direktorice/direktorja, svetovalac/svetovalka direktorice/direktorja ter strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire in strokovni sodelavec/sodelavka za finančne zadeve, po spolu, prvi dan leta
2.2	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na delovnem mestu vodja projektov I	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	2022-	/	Število in delež zaposlenih na delovnem mestu vodja projektov I, po spolu, prvi dan leta
2.3	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na kandidatnih listah za predstavnico/predstavnika zaposlenih v svetu agencije	Direktorica/direktor	2022-	/	Število in delež zaposlenih na kandidatnih listah za predstavnico/predstavnika zaposlenih v svetu agencije, 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	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	2022-	/	Delež razpisov za prosta delovna mesta, ki vključujejo spolno občutljiv jezik
3.2	Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	2022-	/	Struktura zaposlenih, po spolu, prvi dan leta
3.3	Omogočanje enodnevnih izobraževanj z vključitvijo uravnotežene zastopanosti spolov	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	2022-	4.000 EUR/leto	Delež zaposlenih, vključenih v enodnevna izobraževanja, po spolu, letno
3.4	Omogočanje večdnevnih izobraževanj z vključitvijo uravnotežene zastopanosti spolov	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	2022-	1.000 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 odnosov z javnostmi	2022-	/	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	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	-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 odnosov 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	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	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 odnosov 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 odnosov 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	Strokovni sodelavec/sodelavka za pravne in splošne zadeve ter človeške vire	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

Datum: 4. 1. 2022

Številka: 050-0003/2021-1

Objavljeno na spletni strani rralur.si, dne 10. 1.2022.

Mag. Lilijana Madjar
Direktorica