

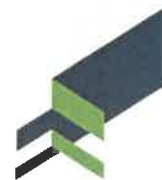


REGIONALNA  
RAZVOJNA  
AGENCIJA  
ZASAVJE

# ZAGOTAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

**akcijski načrt 2026 - 2030**

Zagorje ob Savi, marec 2026



## 1. UVOD

Enakost spolov je temeljna vrednota Evropske unije in Republike Slovenije ter eden ključnih pogojev za pravičen, vključujoč in trajnosten družbeni razvoj. Zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških prispeva k večji socialni koheziji, učinkovitejšemu delovanju organizacij ter boljšemu izkoriščanju človeškega potenciala.

Načrt enakosti spolov Regionalne razvojne agencije Zasavje (v nadaljevanju: RRA Zasavje) temelji na določbah Zakona o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju: ZEMŽM), ki določa obveznost uresničevanja načela enakosti spolov na vseh področjih družbenega življenja ter na strateških usmeritvah Evropske unije. Enakost spolov zagotavlja ženskim in moškim enakopravno udeležbo na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. To pomeni enak položaj, enake možnosti za uveljavljanje pravic in razvoj osebnih potencialov ter enako korist od rezultatov družbenega razvoja (4. člen ZEMŽM).

Enakost žensk in moških je temeljna vrednota Evropske unije (EU), zato je Evropska komisija z okvirnim programom Obzorje Evropa, ki je aktiven v obdobju med leti 2021 in 2027, uvedla novo pravilo, ki določa, da morajo imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije (vključno z zasebnimi), ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa sprejet t. i. akcijski načrt za enakost spolov (angl. gender equality plan). Eden od ključnih ciljev te obveze je preoblikovati procese, ki povzročajo neenakost spolov ter krepiti spodbujanje enakosti spolov po vsej EU.

V okviru izvajanja strategije je Evropska unija v zadnjih letih sprejela več pomembnih zakonodajnih ukrepov. Sprejeta je bila Direktiva EU o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil ter mehanizmi za izvrševanja (Direktiva o preglednosti plačil), ki krepi uresničevanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti. Na ravni EU je bil dosežen politični dogovor o direktivi o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini, ki predstavlja prvi celovit pravni instrument EU na tem področju. Poleg tega so bile z Evropsko strategijo za oskrbo (predstavljena leta 2022) okrepljene pravice staršev in skrbnikov glede usklajevanja poklicnega ter zasebnega življenja, ki si prizadeva zagotoviti kakovostne, cenovno dostopne storitve dolgotrajne oskrbe ter predšolske vzgoje po vsej EU. Evropska komisija je marca 2025 sprejela načrt za pravice žensk. V načrtu je začrtana dolgoročna vizija za doseganje enakosti spolov, ki temelji a osrednjih načelih in ciljnih politike, določenih v priloženi deklaraciji o načelih za spolno enakostno družbo.

Pri uresničevanju načela enakosti spolov RRA Zasavje upošteva načelo presečnosti, ki poudarja, da se lahko neenakosti na podlagi spola prepletajo z drugimi osebnimi okoliščinami, kot so starost, invalidnost, socialni položaj ali druge osebne okoliščine. Organizacija si prizadeva, da so ukrepi za spodbujanje enakih možnosti vključujoči ter upoštevajo raznolikost zaposlenih.

Kot javni zavod ima RRA Zasavje pomembno vlogo pri oblikovanju in izvajanju regionalnih razvojnih politik, projektov in programov. Pri tem prepoznava svojo odgovornost, da načelo enakosti spolov uresničuje tako v notranjem delovanju organizacije kot tudi pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju razvojnih pobud. Spodbujanje enakih možnosti, odpravljanje stereotipov ter zagotavljanje varnega in vključujočega delovnega okolja so ključni elementi odgovornega javnega upravljanja.



## 2. ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA

Analiza stanja predstavlja izhodišni del akcijskega načrta za Zagotavljanje enakosti spolov RRA Zasavje. Namenjena je ugotavljanju dejanskega položaja žensk in moških v organizaciji ter prepoznavanju morebitnih razlik, neravnovesij ali strukturnih izzivov, ki lahko vplivajo na uresničevanje načela enakosti spolov.

Priprava analize temelji na zbiranju in obdelavi podatkov, razčlenjenih po spolu, ter na pregledu organizacijskih praks, kadrovskih postopkov in obstoječih mehanizmov za zagotavljanje varnega in vključujočega delovnega okolja. Takšen pristop omogoča objektivno oceno stanja ter predstavlja podlago za oblikovanje ciljev, ukrepov in kazalnikov napredka v nadaljnjih poglavjih tega dokumenta.

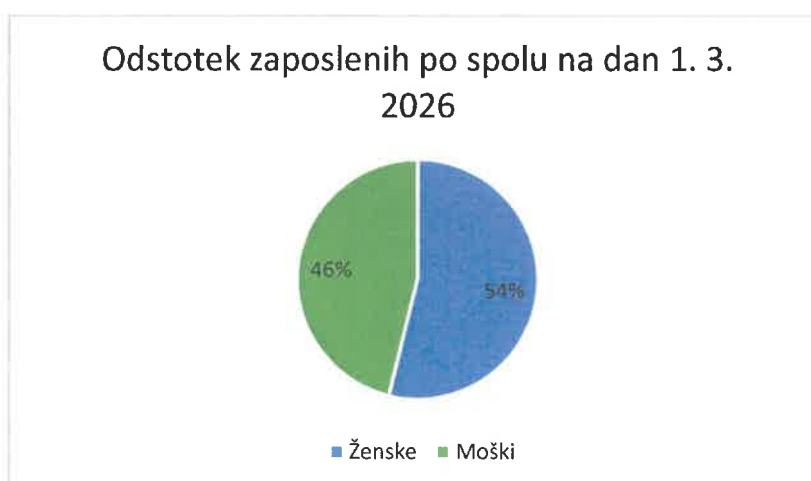
Analiza stanja zajema pregled strukture zaposlenih, zastopanosti spolov na vodstvenih in odločevalskih položajih, zaposlovanja in napredovanja, pogojev dela ter usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Prav tako vključuje pregled normativnega okvira in obstoječih ukrepov za preprečevanje diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

Z namenom zagotavljanja transparentnosti in dolgoročne spremljave bo RRA Zasavje podatke, razčlenjene po spolu, zbirala in posodabljala periodično. Analiza stanja predstavlja izhodiščno točko za merjenje napredka ter omogoča redno evalvacijo učinkovitosti sprejetih ukrepov na področju enakosti spolov.

5

### 2.1 STRUKTURA ZAPOSLENIH PO SPOLU

Strukturo zaposlenih smo statistično analizirali glede na spol. Na dan 1. 3. 2026 je bilo na RRA Zasavje zaposlenih 13 javnih uslužbencev, 6 moških in 7 žensk.



Od tega sta bila na vodstveni poziciji (direktor/ica, vodja oddelka) zaposlena 2 zaposlena, od tega 1 moški in 1 ženska.



Na podlagi pregleda obstoječih praks RRA Zasavje ocenjuje, da je organizacijsko okolje stabilno in spoštljivo, ob tem pa ostaja zavezana nadaljnjemu ozaveščanju in preventivnemu delovanju na področju enakosti spolov.

### 3. CILJI

Na podlagi analize stanja ter ob upoštevanju nacionalnega in evropskega strateškega okvira si RRA Zasavje v okviru Načrta enakosti spolov zastavlja naslednje strateške cilje:

#### **Cilj 1: Zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju**

RRA Zasavje si prizadeva zagotavljati enake možnosti ženskam in moškim pri zaposlovanju, napredovanju ter strokovnem razvoju. Postopki izbire kandidatov in ocenjevanja delovne uspešnosti temeljijo na objektivnih merilih znanja, kompetenc in izkušenj.

#### **Cilj 2: Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih in odločevalskih mestih**

Organizacija si prizadeva za uravnoteženo zastopanost spolov na vodstvenih položajih ter pri vodenju projektov in odločanju. Cilj je preprečevanje nastanka strukturnih neravnovesij in zagotavljanje enakih možnosti za prevzem odgovornih funkcij.

#### **Cilj 3: Krepitev vključujoče organizacijske kulture ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja**

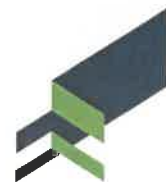
RRA Zasavje spodbuja organizacijsko kulturo, ki temelji na spoštovanju, enakosti in nediskriminaciji. Organizacija si prizadeva omogočati pogoje za učinkovito usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter preprečevati negativne posledice skrbstvenih obveznosti na karierni razvoj zaposlenih.

#### **Cilj 4: Zagotavljanje varnega delovnega okolja brez nadlegovanja in trpinčenja**

RRA Zasavje zagotavlja ničelno toleranco do vseh oblik diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. S sistemskimi ukrepi, jasno določenimi postopki ter preventivnim delovanjem si prizadeva za zaščito dostojanstva vseh zaposlenih.

#### **Cilj 5: Vključevanje vidika enakosti spolov v razvojne projekte in delovanje organizacije**

Kot regionalna razvojna agencija RRA Zasavje prepoznava svojo odgovornost, da načelo enakosti spolov upošteva tudi pri načrtovanju, izvajanju in vrednotenju razvojnih projektov ter programov. Organizacija si prizadeva za vključevanje vidika spola v pripravo strateških dokumentov, projektnih prijav in drugih razvojnih aktivnosti, kjer je to smiselno.



- redno spremljanje organizacijske klime,
- organizacija internih usposabljanj ali predstavitev o enakosti spolov, preprečevanju stereotipov ter vključujoči organizacijski kulturi

#### 4.4 VARNO DELOVNO OKOLJE BREZ NADLEGOVANJA IN TRPINČENJA

RRA Zasavje zagotavlja ničelno toleranco do diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu ter spodbuja kulturo odprte komunikacije in zaupanja, v kateri lahko zaposleni brez strahu pred negativnimi posledicami opozorijo na morebitne kršitve ali neprimerno ravnanje. Ključne usmeritve:

- izvajanje in dosledno spoštovanje Pravilnika o preprečevanju trpinčenja,
- zagotavljanje jasnih postopkov prijave in obravnave primerov,
- ozaveščanje zaposlenih o pravicah in dolžnostih,
- preventivno delovanje na področju medosebnih odnosov.

#### 4.5 VKLJUČEVANJE VIDIKA ENAKOSTI SPOLOV V RAZVOJNE PROJEKTE IN DELOVANJE RRA

9

Kot regionalna razvojna agencija RRA Zasavje upošteva vidik enakosti spolov tudi pri načrtovanju in izvajanju projektov ter strateških dokumentov.

Ključne usmeritve:

- vključevanje vidika spola v projektne prijave, kjer je to smiselno,
- spodbujanje projektov, ki prispevajo k zmanjšanju neenakosti,
- upoštevanje enakosti spolov pri pripravi razvojnih strategij in programov,
- sodelovanje z deležniki pri spodbujanju enakih možnosti na regionalni ravni.



	prevzemanju vodstvenih nalog				
	Upoštevanje načela uravnoveženosti pri delovnih skupinah	/	2026 -	Vodje oddelkov, Direktor/ica	Delež zastopanosti po spolu – delovne skupine (letno)
<b>Področje 3: Organizacijska kultura in usklajevanje dela ter zasebnega življenja</b>	Omogočanje fleksibilnih oblik dela	/	2026 -	Direktor/ica	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).  Število in delež ur dela na domu, po spolu (letno).
	Izvedba internega ozaveščanja o enakosti spolov	400 EUR	2026 -	Direktor/ica, Vodja pisarne	Izvedene delavnice (letno).
	Spremljanje organizacijske klime (po potrebi anketa)	/	2026 -	Skupina za organizacijsko kulturo	Izvedene ankete (letno).
<b>Področje 4: Varno delovno okolje</b>	Dosledno izvajanje pravilnika o preprečevanju trpinčenja	/	2026 -	Direktor/ica	Evidenca števila prijav (letno).



## 6. SPREMLJANJE, EVALVACIJA IN POSODABLJANJE NAČRTA

Izvajanje Načrta enakosti spolov RRA Zasavje se bo spremljalo sistematično in periodično. Namen spremljanja je zagotavljanje učinkovitega izvajanja ukrepov, prepoznavanje morebitnih izzivov ter pravočasno prilagajanje aktivnosti glede na ugotovljeno stanje.

Za koordinacijo izvajanja Načrta enakosti spolov se v prvi polovici leta 2026 imenuje kontaktna oseba za enakost spolov. Njena naloga je spremljanje izvajanja ukrepov iz akcijskega načrta, zbiranje podatkov, razčlenjenih po spolu, ter priprava pregleda napredka pri uresničevanju ciljev načrta. Kontaktna oseba sodeluje z vodstvom organizacije in po potrebi predlaga dodatne ukrepe za izboljšanje stanja na področju enakosti spolov.

RRA Zasavje bo:

- letno spremljala izvajanje akcijskega načrta,
- zbirala in analizirala osnovne podatke, razčlenjene po spolu,
- preverjala doseganje zastavljenih kazalnikov,
- po potrebi prilagodila ukrepe glede na organizacijske ali zakonodajne spremembe.

O izvajanju načrta se pripravi letni pregled izvajanja ukrepov, ki vključuje analizo osnovnih kazalnikov, pregled izvedenih aktivnosti ter po potrebi predloge za izboljšave. Letni pregled služi kot podlaga za nadaljnje načrtovanje ukrepov in spremljanje napredka na področju enakosti spolov.

Načrt enakosti spolov se pregleda najmanj enkrat v obdobju njegove veljavnosti oziroma pogosteje, če to narekujejo ugotovitve spremljanja ali spremembe v zakonodajnem okviru.

Dokument je javno dostopen in velja za vse zaposlene RRA Zasavje.

Načrt enakosti spolov RRA Zasavje je bil sprejet dne 1. 3. 2026 in začne veljati z dnem podpisa.

Dokument velja za vse zaposlene RRA Zasavje in predstavlja temeljni okvir za sistematično uresničevanje načela enakosti spolov v organizaciji.

Načrt se objavi na spletni strani RRA Zasavje in je javno dostopen.

Za izvajanje Načrta enakosti spolov RRA Zasavje zagotavlja potrebne organizacijske in kadrovske vire v okviru rednega delovanja organizacije. Ukrepi iz načrta se izvajajo kot del rednih nalog vodstva, vodij oddelkov ter zaposlenih.