



**TEHNOPARK  
CELJE**

**AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV**

**JAVNI ZAVOD TEHNO PARK CELJE**

**Februar 2023**

**Avtor dokumenta: Tehno park Celje  
Odgovorna oseba: direktorica Andreja Erjavec**

**Verzija dokumenta: VER 1; februar 2023**

**Veljavnost dokumenta: od datuma podpisa do preklica**

**Podpis odgovorne osebe: Andreja Erjavec**



## 1. UVOD

Namen Akcijskega načrta za enakost spolov Tehno parka Celje je izboljšanje in nadgrajevanje zastopanosti in enake možnosti zastopanosti obeh spolov na vseh področjih delovanja Tehno parka Celje.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških v Sloveniji ureja pogoje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (Vir – citirano: Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19))

Evropska komisija z novim okvirnim programom Obzorje Evropa uvaja novo pravilo, ki določa, da morajo imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije (vključno s privatnimi), ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa t. i. akcijski načrt za enakost spolov (angl. gender equality plan). (Vir: MIZŠ: <https://www.gov.si/novice/2021-03-03-nacrt-za-enakost-spolov-kot-predpogoj-za-prijavo-na-razpise-obzorje-evropa/>)

Akcijski načrt za enakost spolov Tehno parka Celje vsebuje ukrepe (building blocks), ki se nanašajo na naslednje tematike:

- 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,
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Vse naštetе ukrepe ima Tehno park Celje implementirane tudi v svojo vizijo, Letne delovne načrte ter v Letne finančne načrte in so podprti tudi s strani Mestne občine Celje

Akcijski načrt za enakost spolov Tehno parka Celje sledi smernicam Sporočila Komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij - Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025, ki navaja, da je potrebno v vseh svojih dejavnostih spodbujati enakost žensk in moških. Enakost spolov je temeljna vrednota EU in temeljna pravica ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic. Enakost spolov je odraz naše identitete, je pa tudi bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. V podjetništvu, politiki in družbi kot celoti lahko ves naš potencial uresničimo le, če bomo izkoristili vse naše talente in raznolikost. Enakost spolov prinaša nova delovna mesta in večjo produktivnost, to pa je potencial, ki



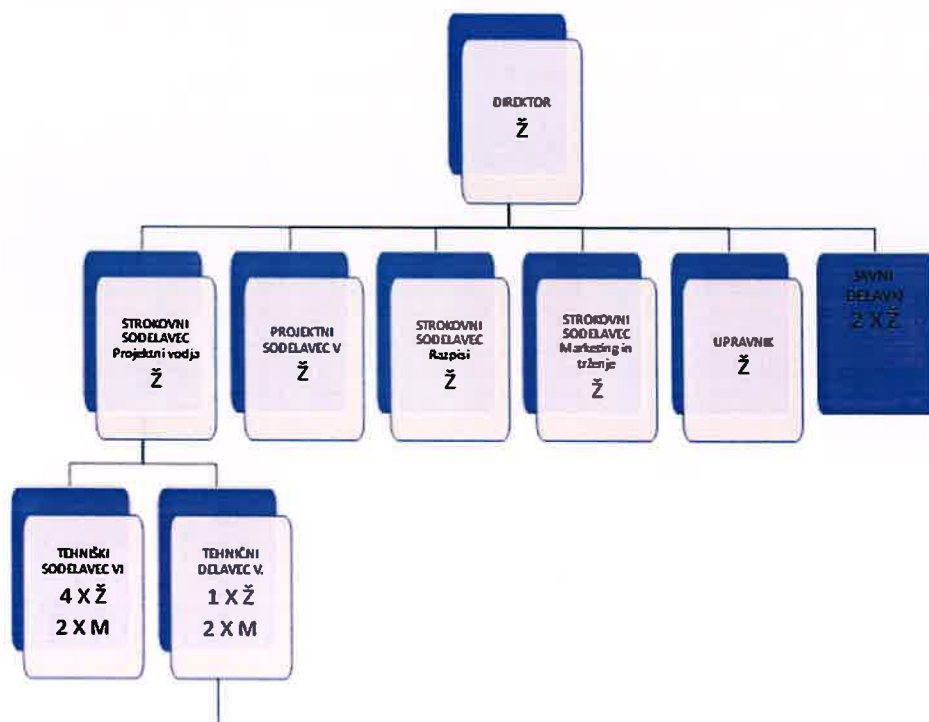
ga v času, ko se soočamo s zelenim in digitalnim prehodom ter demografskimi izzivi, moramo izkoristiti. (vir: Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij- Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025).

## 2. ANALIZA TRENUTNEGA STANJA

### 2.1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju in uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Na dan, 23. 2. 2023 je v Tehno parku Celje:

- A) zaposlenih : 17 oseb
- od tega moških: 4
- od tega žensk: 13



Najvišjo funkcijo ima direktorica – ženska.

Vodji projektne pisarne sta ženski.

Analiza posnetka trenutnega stanja izkazuje, da je v Tehno parku Celje zaposlenih več žensk kot moških. Trenutno razmerje je: 24 % moških in 76 % žensk.



Več žensk je tako na višje kot na nižje rangiranih delovnih mestih. Iz tega rezultata sklepamo, da je zanimanje za delo v Tehno parku Celje oz. za razvijanje osebne in poklicne kariere v Tehno parku Celje večje pri ženskah kot pri moških.

### Cilji za prihodnost

Da bi v Tehno parku Celje zagotovili enake možnosti pri zaposlovanju in delu, bi bilo potrebno vzpostaviti redno zbiranje in sistematično analiziranje zaposlenih in honorarnih sodelavcev po spolu, času trajanja zaposlitve glede na plačni razred. Vzpostaviti bi bilo potrebno tudi zbiranje izpolnjenih evalvacijskih vprašalnikov, vezanih na zadovoljstvo na delovnem mestu ter na pobude za izboljšave in jih obdelati ločeno po spolih.

Najpomembnejša cilja, ki jih s tem želimo doseči sta:

- Večja motivacija moških za razvoj poklicne kariere v Tehnoparku Celje.
- Izenačiti število moških in žensk na vseh nivojih delovnih mest v Tehnoparku Celje.

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	ODGOVORNA OSEBA	ČAS IZVEDBE
Motivacija moških za razvoj poklicne kariere v Tehno parku Celje	Spodbujanje lokalne skupnosti h kariernemu razvoju v Tehno parku Celje.	Razgovori, promocije.	Vodja projektne pisarne.  Direktorica.	Letno.
Čim bolj izenačiti število moških in žensk na vseh nivojih delovnih mest v Tehno parku Celje.	Zbiranje in sistematično analiziranje zaposlenih in honorarnih sodelavcev po spolu, času trajanja zaposlitve v Tehno parku Celje glede na plačni razred. Vzpostaviti zbiranje izpolnjenih evalvacijskih vprašalnikov, vezanih na zadovoljstvo na	Analize.	Vodja projektne pisarne.	Do 2024.



	delovnem mestu ter na pobude za izboljšave in jih obdelati ločeno po spolih.			
Promocija spolne uravnoteženosti na vseh nivojih zaposlitve v Tehno parku Celje.	Izobraževanja za zaposlene in lokalno skupnost na področju spolne uravnoteženosti.	Izvedena izobraževanja.	Vodja projektne pisarne.	Letno.

## 2.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture Tehno parka Celje

### 2.3.

V Tehno parku Celje se zavedamo, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ključno za zadovoljstvo in delovno uspešnost zaposlenih in obiskovalcev. Zato sledimo smernicam Evropske agencije za varnost in zdravje na delovnem mestu. Kljub temu, da je delovni čas za določene zaposlene tudi med vikendi, si z vnaprej načrtovanim razporedom dela prizadevamo, da delovni čas ne preseže meje zasebnega življenja delavca. S tem ostane delavcem na razpolago tudi prosti čas za zasebno življenje, kar je ključno za večjo učinkovitosti na delovnem mestu. V skladu s predpisi imajo zaposleni možnost koriščenja neprekinjenega 10 dnevnega dopusta. Delovni čas je gibljiv in je predhodno (vsaj 5 dni prej) usklajen in potrjen s strani zaposlenih. Delovni čas je možno fleksibilno prilagajati glede na starševske obveznosti.

V Tehno parku Celje spodbujamo zdrav in aktiven življenjski slog, zato omogočamo zaposlenim udeležbo na »team buildingih« ter brezplačno udeležbo na delavnicah in predavanjih s področja zdravega življenjskega sloga, ki se izvajajo v Tehno parku Celje tudi za zunanje obiskovalce. V namen ozaveščanja na področju osebne rasti in zdravega življenjskega sloga imajo zaposleni in zunanji sodelavci na razpolago tudi spletne seminarje.

### Cilji za prihodnost

Smiselno bi bilo zbiranje mnenj in pripomb ter predlogov zaposlenih in zunanjih sodelavcev o delovnih pogojih in o možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, kar bi se izvajalo sistematično, na podlagi vnaprej pripravljenih vprašalnikov. Takšen interaktiven pristop zaposlenih, kjer bi sami imeli možnost tudi iskanja rešitev, bi povečal njihovo motiviranost in zadovoljstvo na delovnem mestu.



CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	ODGOVORNA OSEBA	ČAS IZVEDBE
Analiza obstoječega stanja na podlagi evalvacijskih vprašalnikov zaposlenih na temo delovnih pogojev in možnosti usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	Priprava in izvedba anketiranja.	Poročilo izvedeno na podlagi analiziranih vprašalnikov.	Zaposleni. Vodja projektne pisarne.	Vsaki dve leti.
Vpeljava izboljšav na podlagi rezultatov evalvacijskih vprašalnikov	Izvedeni ukrepi.	Zaznane izboljšave.	Vodje oddelkov.	2024
Izobraževanja na področju zdravega življenjskega sloga in promocije zdravja na delovnem mestu				

#### 2.4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja v Tehno parku Celje

Ker je trenutna delitev po spolu v Tehno parku Celje zelo neenakomerna, bodo vse priprave na raziskave, same raziskave, evalvacijski vprašalniki ter vpeljava izboljšav temeljili na uravnoveženi zastopnosti spolov. Dimenzijo uravnoveženosti spolov bomo upoštevali že v fazi načrtovanja raziskav in formiranja vprašalnikov do interpretacije rezultatov evalviranja, kar bo potem podlaga za vpeljavo izboljšav.

#### Cilji za prihodnost

Temeljni cilj bo doseči razumevanje in izdelati praktične usmeritve za uravnoveženo vključevanje spolov v zvezi z osebnimi in poklicnimi težnjami zaposlenih in zunanjih sodelavcev. Pri že zaposlenih in pri zaposlovanju novih sodelavcev si bomo prizadevali k spodbujanju in enakovredni udeležbi spolov. Le



to bomo vpeljevali tudi pri formiranju delovnih, projektnih, formalnih in neformalnih skupin v Tehno parku Celje. Krepili bomo mrežje zaposlenih med organizacijami, civilno družbo, tehnološkimi podjetji, srednješolskimi in visokošolskimi ustanovami, ki delujejo na raziskavah in inovacijah STEM in podpirajo uravnoteženo udeležbo spolov. Spremljali bomo tudi dobre prakse in stanje sistematično evalvirali.

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	ODGOVORNA OSEBA	ČAS IZVEDBE
Enake možnosti in enaka vključitev obeh spolov v raziskave	Omogočiti zaposlenim in zunanjim sodelavcem enakovredno udeležbo v raziskavah	Udeležba v raziskavah po spolih.	Vodje oddelkov.	Letno.
Enake možnosti in enaka vključitev obeh spolov izobraževanja	Omogočiti zaposlenim in zunanjim sodelavcem udeležbo na strokovnih dogodkih, seminarjih izobraževanjih	Udeležba na izobraževanjih.	Vodje oddelkov.	Letno.

## 2.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem v Tehno parku Celje

V skladu z zahtevami slovenske zakonodaje o delovnih razmerjih in evropske zakonodaje za preprečevanje nasilja na delovnem mestu in nad ženskami, v Tehno parku Celje še posebej veliko pozornost dajemo ureditvi delovnih pogojev, ki bi preprečevali izpostavljenost kritičnim situacijam zaposlenih s strankami in posledično v samem kolektivu.

### Cilji za prihodnost

Izdelati interni pravilnik za preprečevanje nasilja na delovnem mestu, ki vključuje postopke in ukrepe za kršitelje. Izvesti ozaveščevalna izobraževanja o mobingu in drugih oblikah nasilja na delovnem mestu. Direktorica Tehno parka Celje imenuje zaupanja vredno osebo v kolektivu, ki bo nudila pomoč pri informiranju in razreševanju problema.



CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	ODGOVORNA OSEBA	ČAS IZVEDBE
Izdelati interni pravilnik za preprečevanje nasilja na delovnem mestu	Izdelava pravilnika	Izdelan pravilnik	Direktorica	2024
Zaupanja vredna osebo v kolektivu, ki bo nudila pomoč pri informiranju in razreševanju problema	Postopek imenovanja.	Imenovanje zaupanja vredne osebe.	Direktorica	2023
Ukrepi v primeru zaznanega nasilja na delovnem mestu	Sankcije.	Odsotnost nasilja v Tehno parku Celje.	Direktorica.	Stalna aktivnost.

### 3. ZAKLJUČEK

Pregled stanja ne izkazuje alarmantnih odstopanj ali kršitev na področju enakosti spolov v našem zavodu. Vsekakor pa so možno izboljšave.

Naš cilj je, da se bo Akcijski načrt kontinuirano nadgrajeval v skladu z zaznanimi potrebami, zakonodajo in s predlogi odgovornih in zaposlenih in bo prispeval k evropskim ciljem trajnostnega razvoja, ki vključujejo:

- Cilj 3: podpiranje zdravja in dobrega počutja.
- Cilj 4: podpiranje kakovostnega doživljenjskega izobraževanja.
- Cilj 5: podpiranje enakosti spolov.
- Cilj 8: podpiranje vključujočega, dostojnega dela za vse.





Viri:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19)
- Agenda 2030:  
[https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilaterala/razvojno-sodelovanje/publikacije/Agenda za trajnostni razvoj 2030.pdf](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilaterala/razvojno-sodelovanje/publikacije/Agenda%20za%20trajnostni%20razvoj%202030.pdf)

