



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV
GORIŠKE LOKALNE ENERGETSKE AGENCIJE

Nova Gorica, junij 2022
dopolnitev september 2024

Akcijski načrt za enakost spolov je uraden dokument potrjen s strani direktorja GOLEA dne 20.6.2022, s katerim so seznanjeni vsi zaposleni in je dostopen na spletni strani GOLEA.

Direktor GOLEA

Rajko Leban



Akcijski načrt za enakost spolov GOLEA

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | UVOD..... | 4 |
| 1.1 | O Goriški lokalni energetske agenciji (GOLEA)..... | 4 |
| 1.2 | Vsebina akcijskega načrta za enakost spolov..... | 5 |
| 1.3 | Zakonodaja in politika | 5 |
| 2 | ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA IN NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH.... | 6 |
| | CILJEV..... | 6 |
| 2.1 | Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju..... | 6 |
| 2.2 | Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih | 8 |
| 2.3 | Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture | 9 |
| 2.4 | Upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov..... | 10 |
| 2.5 | Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem | 11 |
| 3 | ZAKLJUČEK..... | 12 |

1 UVOD

Eden izmed glavnih ciljev Akcijskega načrta za enakost spolov GOLEA je spodbujati in izboljševati zastopanost obeh spolov v agenciji in nuditi vsem zaposlenim enake možnosti ne glede na spol.

Evropska komisija s programom Obzorje Evropa potrjuje svojo zavezanost k enakosti spolov na področju raziskav in inovacij. Uvedla je novo pravilo, ki določa, da bodo morale imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa t. i. Akcijski načrt za enakost spolov (angl. Gender Equality Plan).

Akcijski načrt za enakost spolov GOLEA je narejen v skladu z navodili Evropskega inštituta za enakost spolov. Akcijski načrt ustreza zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa. Skladno z navodili okvirnega programa Obzorje Evropa bo načrt javno objavljen na spletni strani GOLEA in potrjen s strani direktorja.

1.1 O Goriški lokalni energetske agenciji (GOLEA)

Goriška lokalna energetska agencija, Nova Gorica je bila ustanovljena junija 2006 s strani Mestne občine Nova Gorica (MONG), v okviru programa »Intelligent Energy Europe«, ki je takrat spodbujal ustanovitev mreže lokalnih energetske agencij v celotnem EU prostoru. GOLEA je uspešna agencija, ki danes zaposluje 12 (leto 2022) ljudi ter deluje na področju primorske regije, prepoznana je tako v Sloveniji kot tudi v Evropski uniji. Smo regionalni center za načrtovanje in izvajanje energetske projektov ter strokovnjaki za pridobivanje finančnih sredstev za investicije in za izvajanje energetske pogodbeništv.

Naša glavna vloga je širjenje praks upravljanja z energijo, izboljšanje energetske bilance in zmanjšanje emisij ogljika z raziskovalnimi dejavnostmi, izvajanjem študij izvedljivosti in investicijskih študij, občinskih energetske strategij in načrtov, predlogov kratkoročnih in dolgoročnih lokalnih energetske politik, akcijske načrtov za trajnostno energijo in podnebje (SECAP), spodbujanjem obnovljivih virov energije in električne energije, učinkovitih tehnologij, trajnostnega prometa, izvajanjem usposabljanj in kampanj za ozaveščanje splošne javnosti, šol, javne uprave in tehničnih delavcev. Deluje kot energetske menedžer za več kot 20 primorske občin in tudi kot skupni koordinator med občinami in različnimi deležniki na lokalni in nacionalni ravni. Sodelujemo na raznih EU projektih ter imamo bogate izkušnje na energetske in organizacijske področjih ter na prilagajanju k podnebnim spremembam, tako na regionalni in lokalni ravni.

Poleg tega je izvedla več komunikacijske dejavnosti v zvezi z učinkovitim razširjanjem rezultatov projekta, širjenjem tehničnih informacij, ključnih ugotovitev in političnih priporočil ustreznemu občinstvu in mrežam, ki segajo do regulatorjev in oblikovalcev politik, krepijo zmogljivosti lokalnih uprav itd. V preteklih letih je GOLEA sodelovala/sodeluje pri 26 uspešno pridobljenih projektih EU ter pri opredelitvi in uvedbi novih finančnih modelov.

Usmerjeni smo k izboljšanju energetskega načrtovanja lokalnih upravljavcev s poudarkom na varčevanju z energijo, obnovljivih virih energije, zmanjšanju emisij CO2 in ukrepih za blažitev ter prilaganje na podnebne spremembe.

1.2 Vsebina akcijskega načrta za enakost spolov

Akcijski načrt za enakost spolov GOLEA je pripravljen tako, da ustreza minimalnim procesnim zahtevam Evropske komisije za sodelovanje organizacij v programu Obzorje Evropa. (<https://www.gov.si/novice/2021-03-03-nacrt-za-enakost-spolov-kot-predpogoj-za-prijavo-na-razpise-obzorje-evropa/>) Te zahteve so naslednje:

- **javna objava dokumenta** - objavljen na spletni strani institucije in podpisan s strani vodstva,
- **namenska sredstva** – za uresničevanje mora institucija predvideti določena finančna sredstva in ekspertno podporo,
- **zbiranje podatkov in spremljanje podatkov**, ločenih po spolu in letno poročanje
- **usposabljanje** – ozaveščanje/usposabljanje o enakosti spolov in prikrite diskriminacije za zaposlene in vodilni kader.

Vsebinsko so priporočena področja (obravnavana v 2 poglavju), ki jih je treba zajeti in obravnavati s konkretnimi ukrepi in cilji, naslednja:

- CILJ1: enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- CILJ 2: uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- CILJ 3: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- CILJ 4: upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,
- CILJ 5: ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

1.3 Zakonodaja in politika

V Sloveniji imamo na področju enakosti sprejete splošne zakone. Enakost spolov je zagotovljena v Ustavi Republike Slovenije, ki v svojem 14. členu (URL RS, št. 59/02 z dne 5.7.2002)) določa enakost spolov oziroma, da so v Republiki Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerikoli drugo osebno okoliščino ter z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (URL RS, št. 50/04 z dne 6.5.2004). Leta 2015 je bila sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015-2020 (URL RS, št. 84/15).

Področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji nadalje urejajo splošni zakoni:

- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD; Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM; Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 –

ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19)).

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih in strateških dokumentih:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI; Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21),
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI; Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17).

Enakost spolov je prav tako visoko na prioritetni listi v pravnem redu EU. Leta 2020 je Evropska komisija sprejela Strategijo za enakost spolov za obdobje 2020 – 2025. Strategija za enakost spolov zastavlja evropski okvir za delovanje komisije na področju enakosti spolov ter določa cilje politike in ključne ukrepe za obdobje 2020–2025. Namenjena je uresničenju spolno enakostne Evrope enakih možnosti za vse. Izvajanje strategije bo temeljilo na kombinaciji usmerjenih ukrepov za doseganje enakosti spolov ter okrepljenega upoštevanja vidika spola s sistematičnim vključevanjem vidika spola v vseh fazah razvoja politik EU.

Evropska komisija je v drugi polovici leta 2021 prav tako objavila smernice v zvezi z načrti za enakost spolov, z naslovom »Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans«. Ta vodnik je namenjen predvsem vodstvu in podpornim skupinam, ki so odgovorni za pripravo akcijskega načrta enakosti spolov.

2 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA IN NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV

2.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Na GOLEji je že od leta 2018 enako število zaposlenih, in sicer je zaposlenih 12 ljudi (6 žensk in 6 moških). GOLEA ima tako največ zaposlenih na delovnem mestu z nazivom strokovni sodelavec-vodja projektov ali strokovni sodelavec - energetik. Odgovorna oseba v agenciji je trenutno direktor, vsi zaposleni so zaposleni za nedoločen čas.

Akcijski načrt za enakost spolov GOLEA

V spodnji tabeli so opisani ukrepi akcijskega načrta v zvezi z zaposlovanjem in kariernim napredovanjem.

| Številka ukrepa | UKREPI | CILJI | KAZALNIKI | NASLOVNIK | ODGOVORNI | ČASOVNI OKVIR |
|-----------------|---|----------------|--|---------------------------|--------------|-------------------------|
| 1.1. | Spodbujanje enakopravne zastopanosti spolov pri zaposlovanju | Enakost spolov | Struktura zaposlenih, po spolu, prvi dan v letu | direktor/ica | direktor/ica | 2022- |
| 1.2. | Izobraževanje zaposlenih o pomenu spolne uravnoteženosti in o napredovanjih na delovnem mestu | Osveščenost | Organizirani interni posveti, itd. | Vsi zaposleni na agenciji | direktor/ica | 2022, nato vsaka 4 leta |
| 1.3. | Spolno občutljiva raba jezika pri objavi razpisov za prosta delovna mesta | Enakost spolov | Delež razpisov, ki vključujejo prosta delovna mesta, ki vključujejo spolno občutljiv jezik | direktor/ica | direktor/ica | 2022- |

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

2.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

V agenciji je struktura zaposlenih 50% žensk in 50% moških, odgovorna oseba GOLEJE (direktor/ica) je moški, s 4 letnim mandatom.

Ukrepi za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalnih položajih so navedeni v spodnji tabeli.

| ŠTEVILKA UKREPA | UKREPI | CILJI | KAZALNIKI | NASLOVNIK | ODGOVORNI | ČASOVNI OKVIR |
|-----------------|--|---|---|--------------|--------------|-------------------------|
| 2.1. | Pregled zastopanosti spolov na vodilnih položajih | Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov na vodstvenih položajih | Število in delež zaposlenih na delovnih mestih direktorja/ice, vodje OE po spolu, prvi dan v letu | Direktor/ica | Direktor/ica | 2022- |
| 2.2. | Izobraževanja o pomenu ravnovesja med spoli na vodstvenih in odločevalskih položajih | Osveščenost | Organizirani interni posveti, itd. | Direktor/ica | Direktor/ica | 2022, nato vsake 4 leta |

Tabela 2 Ukrepi za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalnih položajih

2.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je zelo težko, ne samo za mlade družine z otroci, temveč za vse zaposlene. V GOLEA se vodstvo trudi, da bi bilo delovno okolje na delovnem mestu prijazno tudi družinam zaposlenih. Skladno s pogodbo imajo vsi zaposleni možnost dela od doma v določenem procentu, prav tako običajno ni nikoli težava koristiti dopusta med letom, vsaj v krajšem obdobju. Ravno tako je v skladu s pogodbami določen drsni delovni čas (med 7-9 ter 15 in 17 uro.) Delovni čas po tej pogodbi traja 40 ur tedensko, gre za 5 dnevni delovni teden, sobote in nedelje so dela prosti dnevi. Delovni čas je praviloma 8 ur na dan.

Z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonom o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99, 56/02 – ZJU in 8/20) so določeni primeru, ko lahko imajo zaposleni izredni dopust.

Zaposlenim so omogočeni obdobjni zdravniški pregledi ter vključeni so v dodatno pokojninsko zavarovanje zaposlenih in zavarovanje specialisti plus.

Ukrepi za doseganje ciljev usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture so podani v spodnji tabeli.

Akcijski načrt za enakost spolov GOLEA

| ŠTEVILKA UKREPA | UKREPI | CILJI | KAZALNIKI | NASLOVNIK | ODGOVORNI | Finančni okvir | ČASOVNI OKVIR |
|-----------------|---|--|---|---------------|--------------|----------------|---------------|
| 3.1. | Omogočanje dela od doma | Aktivni zaposleni sobolj produktivni | Zaposleni, ki koristijo delo od doma, po spolu, letno | Vsi zaposleni | Direktor/ica | / | 2022- |
| 3.2. | Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (gibljev prihod in odhod, krajši delovni čas) | Nudit zaposlenem možnost, da je produktiven v službi in doma | Število zaposlenih, ki koristijo možnost prilagodljivega delovnega časa | Vsi zaposleni | Direktor/ica | / | 2022- |
| 3.3. | Proučitev možnosti izvedbe svetovalno-revizorskega postopka pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje s strani zunanjega izvajalca | Cilj biti družinam prijazno podjetje | Možnosti pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje | Direktor/ica | Direktor/ica | | 2026 |

Tabela 3 Ukrepi za doseganje ciljev Usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

2.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov

GOLEA aktivno sodeluje v več EU projektih. V glavnem je vodja projekta/ov na GOLEJI ženska.

Ukrepi za doseganje ciljev upoštevanja dimenzije spolov v vsebini dokumentov so podani v spodnji tabeli.

| ŠTEVILKA UKREPA | UKREPI | CILJI | KAZALNIKI | NASLOVNIK | ODGOVORNI | Finančni okvir | ČASOVNI OKVIR |
|-----------------|---|------------------------------|--|---------------|--------------|----------------|--------------------------|
| 4.1. | Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih, spletnih straneh, internih aktih, itd. (vkolikor je to smiselno) | | Promocijska gradiva, ki vključujejo spolno občutljivi jezik | Vsi zaposleni | Direktor/ica | / | 2022- |
| 4.2. | Strokovna in znanstvena izobraževanja doma in v tujini | Nadgradnja znanja zaposlenih | Udeležba na izobraževanjih, po spolih | Vsi zaposleni | Direktor/ica | 1.500 | Kontinuira no vsako leto |
| 4.3. | Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v vseh dokumentih, kjer je smiselno | Enakost spolov | Število in delež zaposlenih, ki vključujejo spolno občutljivo rabo jezika v dokumente svojega področja, po spolu | Vsi zaposleni | Direktor/ica | / | 2022 |

Tabela 4 Ukrepi za doseganje ciljev upoštevanja dimenzije spolov v vsebini dokumentov so podani v spodnji tabeli.

2.5 Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

GOLEA nima sprejetega pravilnika o preprečevanju nasilja na delovnem mestu, ker zakonodaja za javne zavode ne določa te obveznosti. V vseh letih delovanja ni bilo zabeleženega nobenega formalnega ali neformalnega nasilja med zaposlenimi in vodstvom. GOLEA je manjša organizacija/agencija, kjer se veliko dela na dobrih odnosih med zaposlenimi.

Ukrepi za doseganje ciljev Preprečevanja nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem so podani v spodnji tabeli.

| ŠTEVILKA UKREPA | UKREPI | CILJI | KAZALNIKI | NASLOVNIK | ODGOVORNI | ČASOVNI OKVIR |
|-----------------|--|---|---|---------------|--------------|-------------------------|
| 5.1. | Izobraževanje in ozaveščanje o problematiki nasilja na podlagi spola, mobingu, spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu | Preprečiti nasilje na delovnem mestu in naučiti zaposlene kako ravnati v primeru, če pride do le tega | Promocijska gradiva ki vključujejo spolno občutljivi jezik, Število izobraževanj (internih posvetov) | Vsi zaposleni | Direktor/ica | 2022, nato Vsake 4 leti |
| 5.2. | Obnavljanje poročil o nasilju na podlagi spola in drugem nasilju na delovnem mestu | Preprečiti nasilje | Število in delež pritožb, po spolu, letno | Vsi zaposleni | Direktor/ica | 2022- |

Tabela 5 Ukrepi za doseganje ciljev Preprečevanja nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

3 ZAKLJUČEK

Trenutno stanje ne kaže nobenih večjih odstopanj oziroma kršitev temeljnih človekovih pravic in enakopravnosti spolov. GOLEA se na podlagi tega Akcijskega načrta zavezuje, da bo stanje na področju enakosti spolov spremljala ter izvajala zadane cilje in ukrepe v akcijskem načrtu, po potrebi pa jih tudi dopolnjevala oz. izboljševala. Letno poročilo bo izdelano v začetku leta za preteklo leto.