

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

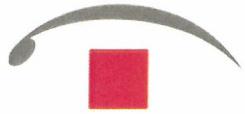
Javnega zavoda Republike Slovenije za varstvo kulturne dediščine

April 2022



Vsebina

Uvod.....	3
1. Analiza obstoječega stanja	4
2. Cilji	5
2.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	5
2.2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.....	5
2.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju.....	5
2.4. Vključevanje vidikov spola v vsebino raziskav in poučevanja.....	6
2.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	6
3. Ukrepi za doseganje ciljev načrta	7
3.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	7
3.2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.....	8
3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju.....	8
3.4. Vključevanje vidikov spola v vsebino raziskav in poučevanja.....	9
3.5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	10
4. Viri za izvajanje načrta za enakost spolov.....	11



Uvod

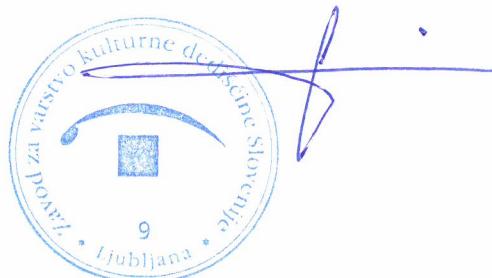
Evropska komisija z novim okvirnim programom Obzorje Evropa določa, da morajo imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa, t. i. načrt za enakost spolov (angl. gender equality plan).

Načrt za enakost spolov vsebuje ukrepe, združene v osnovne gradnike, ki naslavljajo naslednje tematike:

- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju,
- upoštevanje vidikov spola v vsebine raziskav in poučevanja in
- ukrepe za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Glavni namen tega načrta je dodatno spodbuditi enake možnosti in zastopanost spolov na vseh področjih delovanja Zavoda za varstvo kulturne dediščine Slovenije (ZVKDS) ter ustvariti delovno okolje, ki bo stimulativno in prijazno do vsake delavke ali delavca ne glede na njen ali njegov spol, osebne potrebe, družinske razmere itn. Verjamemo, in to kažejo tudi dobre prakse pri nas in v tujini, da enake možnosti in zastopanost izboljšajo delovno okolje ter povečujejo zadovoljstvo, ustvarjalnost in storilnost zaposlenih.

Jernej Hudolin
generalni direktor





1. Analiza obstoječega stanja

Število zaposlenih moških in žensk na dan 6. 4. 2022 po posameznih organizacijskih enotah:

Organizacijska enota ZVKDS	skupaj	ženske	moški	Razmerje Ž: M (%)	Vodja org. enote Ž/M
Služba za kulturno dediščino					M
Ožji del	4	0	4		-
OE Celje	14	11	3		Ž
OE Kranj	17	14	3		Ž
OE Ljubljana	21	17	4		M
OE Maribor	22	14	8		M
OE Nova Gorica	14	13	1		Ž
OE Piran	13	9	4		M
OE Novo mesto	20	11	9		M
Služba za kulturno dediščino - skupaj	125	89	36	71,2 : 28,8	
Center za konservatorstvo					Ž
Ožji del	13	8	5		-
Restavratorski center	50	31	19		Ž
Center za preventivno arheologijo	40	24	16		Ž
Center za konservatorstvo - skupaj	103	63	40	61,2 : 38,8	
Ostale organizacijske enote:					
Skupne službe	19	16	3	84,2 : 15,7	Ž
Služba za razvoj in informatiko	16	12	4	75 : 25	Ž
ZVKDS skupaj	263	180	83	68,4 : 31,6	M

Iz zgornje tabele je razvidno, da je razmerje med zaposlenimi osebami 68,4 : 31,6 v korist ženskega spola. Nesorazmerje je najbolj izraženo v skupnih službah, Službi za razvoj in informatiko ter Službi za kulturno dediščino oziroma v njenih območnih enotah. Od povprečja bolj spolno uravnotežena pa je organizacijska enota Center za konservatorstvo. Veliko nesorazmerje v prid ženskega spola ni posledica zaposlovalne politike ZVKDS, pač pa razmeram na trgu dela ter predvsem tudi proporcionalno večjemu številu oseb ženskega spola med diplomantkami in diplomanti višje- in visokošolskih institucij, ki šolajo strokovnjake s področja delovanja ZVKDS (arhitektura, umetnostna zgodovina, restavratorstvo, arheologija, etnologija ipd.) kot tudi s področja dela skupnih služb (finance, računovodstvo, kadrovanje, pravo ipd.).

Tudi pri vodilnih funkcijah (vodje organizacijskih enot) je večje število žensko kot moških: od 14 vodilnih položajev 8 mest (57%) zasedajo ženske in 6 mest (43%) zasedajo moški (vključno s položajem



generalnega direktorja). Čeprav je število žensk med vodji večje od števila moških, pa razmerje v njihov prid ni tako veliko kot med zaposlenimi na splošno in znaša 57% : 43 % v korist žensk. To bi lahko nakazovalo na težjo dostopnost (ali privlačnost) vodilnih mest za ženske, vendar glede na majhen vzorec le-tega ni mogoče zagotovo trditi. Je pa res, da med vodji glavnih treh organizacijskih enot (ZVKDS kot celota, Služba za kulturno dediščino ter Center za konservatorstvo) v trenutni sestavi prevladujejo moški v razmerju 2 : 1.

ZVKDS je doslej sprejel naslednje dokumente, ki se posredno ali neposredno tičajo enake zastopanosti spolov ter izboljševanja delovnega okolja:

- Pravilnik o delu na domu, ki sistemsko ureja pravico zaposlenih do dela na domu.
- Pravilnik o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga (šikaniranja oziroma psihičnega nasilja na delovnem mestu) v ZVKDS in se zavezuje, da mobinga v ZVKDS ne bo dopuščal, temveč bo spodbujal reševanje konfliktov.
- Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest v Javnem zavodu RS za varstvo kulturne dediščine med drugim ureja delovna mesta in delo za ranljive skupine, delo s skrajšanim časom in delo na domu
- Pravilnik o delovnem času, ki med drugim ureja gibljiv delovni čas, izrabo presežka delovnih ur in prenos presežka v naslednje obdobje.
- Pravilnik o izobraževanju, ki med drugim ureja pravico do dodatnega strokovnega izobraževanja, pravico do plačane ali neplačane odsotnosti, šolnin itn.).

2. Cilji

2.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Cilji na tem področju so naslednji:

- omogočanje prilagodljivega delovnega časa
- omogočanje koriščenja presežka ur in prenosa presežka v naslednje obračunsko obdobje
- omogočanje dela na domu, kadar je to mogoče, na podlagi novega pravilnika o delu na domu
- imenovanje osebe, zadolžene za pospeševanje izvajanja in spremljanja ukrepov

2.2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Treba se je zavzemati, da zastopanost spolov na vodilnih položajih tudi vnaprej vsaj približno sledi trendu splošne zastopanost spolov na ZVKDS.

2.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju

Področje enakosti spolov je formalno urejeno z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), ki je stopil v veljavo 20. 07. 2002. Ta določa temelje za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških, splošne in posebne ukrepe, nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja neformalno



obravnavanje primerov domnevne neenakosti spolov in institut zagovornika/-ce načela enakih možnosti ter pravice in obveznosti udeleženih v takih primerih. ZEMŽM določa tudi kriterij, kdaj nastopi neuravnovešena zastopanost spolov: če je zastopanost enega spola na posameznem področju nižja od 40 %.

Uravnotežena zastopanost spolov vsaj v razmerju 60 : 40 je tudi strateški cilj ZVKDS. Zaradi položaja na trgu dela in večje zastopanosti žensk med strokovnjaki s področja dela ZVKDS tega cilja v bližnji prihodnosti morda ne bo mogoče doseči. Ne glede na zunanje faktorje, na katere ZVKDS nima vpliva, pa je potrebno doseči čim bolj enake možnosti obeh spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju znotraj ZVKDS in odpraviti vse ovire znotraj ZVKDS, ki to preprečujejo.

2.4. Vključevanje vidikov spola v vsebino raziskav in poučevanja

Upoštevanje vidikov spola v vsebini raziskav in poučevanja je z vidika izobraževalne dejavnosti nerelevantna, saj ZVKDS ni izobraževalna institucija in se ne ukvarja s poučevanjem. Podobno velja za raziskovalno dejavnost, saj ZVKDS izvaja raziskave na naravoslovnih področjih oziroma na področju konservatorstva in varstva kulturne dediščine, kjer vidiki spola v vsebinskem smislu povečini niso zastopani. Vsekakor pa je potrebno biti pozoren, da se v primerih, kadar je glede na vsebino raziskav vidik spola mogoče raziskovati ali analizirati, raziščejo in ustrezno predstavijo tudi vidiki spola v raziskovani tematiki.

2.5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Potrebno je imeti ničelno toleranco do nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nasiljem. Potrebno je preučiti, če so poleg Pravilnika o preprečevanju mobinga potrebni še kakšni drugi pravni ali organizacijski ukrepi za preprečevanje tega pojava oziroma če je mogoče ustrezno dopolniti pravilnik o mobingu z določbami za učinkovito preprečevanje in sankcioniranje nasilja na podlagi spola.



3. Ukrepi za doseganje ciljev načrta

3.1. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Ukrep	Naslovni	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZVKDS	Časovni okvir
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (Pravilnik o delovnem času)	Zaposleni	Statistični podatki o koriščenju prilagodljivega delovnega časa s strani zaposlenih, vključuje tudi podatke o skrajšanem delovnem času zaradi otrok.	Generalni direktor Svet zavoda	Ukrep že obstaja v obliku pravilnika o delovnem času. Se izvaja naprej.
Omogočanje dela na domu (Pravilnik o delu na domu)	Zaposleni	Statistični podatki o koriščenju dela na domu s strani zaposlenih.	Generalni direktor Svet zavoda	Ukrep v večji meri uveljavljen od 2020 dalje na ad-hoc bazi, 2022 pa je bil sprejet pravilnik o delu na domu.
Letna statistika	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot Zaposleni	Statistični podatki	Pooblaščenec za enakost	2022 in naprej
Spremjanje stanja na podlagi statističnih podatkov, lahko tudi letna anketa potreb in zadovoljstva zaposlenih na ZVKDS	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Analiza stanja	Pooblaščenec za enakost	2022 in naprej
Organizacija skupnih prostotočasnih aktivnosti, team-builingov,	Zaposleni	Poročilo o izvedenih aktivnostih	Vodje organizacijskih enot, Služba za odnose z javnostmi	Že poteka, se izvaja naprej
Organizacija izobraževanj z namenom osveščanja o pomenu spolno uravnotežene sestave zaposlenih na vseh nivojih	Zaposleni	Organizirano izobraževanje	Pooblaščenec za enakost	2022, nato periodično na 5 let
Imenovanje pooblaščenca za enakost spolov	Zaposleni		Generalni direktor	2022 in naprej



3.2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Ukrepi	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZVKDS	Časovni okvir
Letna statistika zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot Zaposleni		Pooblaščenec za enakost	Se že izvaja
Spremjanje stanja na podlagi statističnih podatkov	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot Zaposleni	Statistični podatki zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	Pooblaščenec za enakost	2022 in naprej
Aktivno zavzemanje za uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih položajih, spodbujanje zaposlenih za prijave na vodilne položaje	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot Svet zavoda Kadrovska služba	Statistični podatki	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot Svet zavoda Pooblaščenec za enakost	2022 in naprej
Imenovanje pooblaščenca za enakost spolov	Zaposleni		Generalni direktor	2022 in naprej

3.3. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju

Ukrepi	Neposredni naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZVKDS	Časovni okvir
Letna statistika zastopanosti spolov Analiza vrst zaposlitve (redna, določen čas)	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Statistični podatki	Pooblaščenec za enakost	Se že izvaja



Redno spremeljanje stanja zastopanosti spolov in vrst zaposlitve	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Statistični podatki zastopanosti spolov na ZVKDS po organizacijskih enotah	Pooblaščenec za enakost2	2022 in naprej
Podpora ZVKDS pri podeljevanju nagrad za strokovne dosežke (konservatorske, restavratorske)	Zaposleni	Podatki o nagradah	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot Strokovna združenja (društva)	Nagrade za strokovne dosežke na področju konservatorstva in restavratorstva podeljujejo strokovna združenja Zavod nudi strokovno in organizacijsko podporo
Prilagajanje pripravnosti in opravljanja strokovnih izpitov specifičnim potrebam	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Statistični podatki o opravljenih strokovnih izpitih	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Pravilnik o strokovnih izpitih je že sprejet Se izvaja naprej
Spodbujanje pridobivanja akademskih nazivov z omogočanjem študijskih dopustov itn.	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Statistični podatki	Generalni direktor Vodje organizacijskih enot	Se že izvaja
Imenovanje pooblaščenca za enakost spolov	Zaposleni na ZVKDS		Generalni direktor	2022 in naprej

3.4. Vključevanje vidikov spola v vsebino raziskav in poučevanja

Ukrepi	Neposredni naslovni	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZVKDS	Časovni okvir
Obravnavava vidikov spola v raziskovalnih vsebinah in v projektih ZVKDS, kadar je to glede na tematiko relevantno	Vodje SR in Raziskovalnega inštituta Zaposleni na projektih in raziskavah	Projekti in raziskave, v katerih so obravnavani tudi vidiki spola	Raziskovalni inštitut Služba za razvoj Vodje raziskav in projektov	2022 in naprej
Imenovanje pooblaščenca za enakost spolov	Zaposleni na ZVKDS		Generalni direktor	2022 in naprej



3.5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Ukrep	Neposredni naslovni	Kazalniki	Odgovorna oseba znotraj ZVKDS	Časovni okvir
Preučitev možnosti sprememba pravilnika o mobingu, da bo sankcioniral tudi dejanja spolnega nasilja in nadlegovanja na splošno (alternativno: sprejem drugega akta, namenjenega preprečevanju in sankcioniranju nasilja na podlagi spola)	Generalni direktor Svet zavoda Zaposleni	Sprejem sprememb pravilnika ali sprejem drugega akta za preprečevanje nasilja na podlagi spola	Pooblaščenec za enakost Pravna služba	Preučitev možnosti 2022 Morebitna sprememba ali sprejem internega akta: 2023
Seznanjanje zaposlenih o njihovih pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev	Zaposleni	Seznanitev v obliki dopisa ipd., morda ob sprejemu novega akta ali sprememb pravilnika o mobingu	Pooblaščenec za enakost	2022 in naprej
Imenovanje pooblaščenca za enakost spolov	Zaposleni na ZVKDS		Generalni direktor	2022 in naprej



4. Viri za izvajanje načrta za enakost spolov

ZVKDS za spremljanja izvajanja načrta za enakost spolov pooblasti pooblaščenca za enakost. Pooblaščenca za enakost imenuje generalni direktor. Pooblaščenec za enakost je pristojen za:

- zbiranje relevantnih podatkov in kazalnikov,
- izdelavo statističnih in drugih analiz stanja na področju enakosti spolov,
- spremljanje stanja in analiza stanja na podlagi zbranih podatkov,
- letna poročila o izvajanju načrta s predlogi za ukrepanje
- in koordinacijo ukrepov za izvajanje načrta enakosti.

Finančni vir za izvajanje načrta so proračunska sredstva, ki so z odločbo ustanovitelja zagotovljena za delovanje ZVKDS.