

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

za obdobje 2026-2030

Javni zavod Krajinski park Ljubljansko barje

1. UVODNE DOLOČBE

Javni zavod Krajinski park Ljubljansko barje (v nadaljevanju: KPLB) pri svojem delovanju dosledno uveljavlja načelo enakih možnosti ter enake obravnave vseh posameznikov in skupin, ki v različnih vlogah sodelujejo pri izvajanju njegovih nalog. KPLB si prizadeva za ustvarjanje odprtega in vključujočega okolja, v katerem so vsi deležniki obravnavani spoštljivo in pravično, brez kakršne koli diskriminacije na podlagi spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla, jezika, vere ali prepričanja ter drugih osebnih okoliščin.

Enakost spolov KPLB razume kot eno izmed temeljnih družbenih vrednot. Zavod zavzema jasno stališče ničelne tolerance do diskriminacije, nadlegovanja in nestrpnosti. Prizadevanja za enakost spolov niso omejena zgolj na preprečevanje neposredne ali posredne diskriminacije na podlagi spola, spolne usmerjenosti, spolne identitete ali spolnega izraza, temveč vključujejo tudi aktivne ukrepe za prepoznavanje in odpravljanje globlje zakoreninjenih strukturnih neenakosti ter spolnih stereotipov.

Načelo enakosti spolov pomeni, da imajo vsi posamezniki primerljive možnosti za uresničevanje svojih pravic, odgovornosti in osebnih potencialov na vseh pomembnih področjih družbenega življenja, kar vključuje tudi delovno okolje. S sprejetjem Načrta za enakost spolov za obdobje 2026–2030 (v nadaljevanju: Načrt) se KPLB zavezuje, da bo načelo enakosti uresničeval ne le na formalno-pravni ravni, temveč tudi v vsakodnevni praksi.

Vodstvo KPLB bo v obdobju veljavnosti Načrta dejavno podpiralo uveljavljanje enakih možnosti spolov ter skrbelo za preprečevanje kakršne koli oblike diskriminacije na podlagi spola, spolne usmerjenosti ali spolne identitete. Poudarek bo namenjen zagotavljanju varnega, spodbudnega in spoštljivega delovnega okolja ter krepitvi organizacijske kulture, ki temelji na zaupanju in medsebojnem spoštovanju.

Pri zagotavljanju enakosti spolov KPLB dosledno izvaja tudi interne akte, ki urejajo preprečevanje in obravnavo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu. Ti akti določajo jasne postopke za prepoznavanje neprimerne ravnanja, ukrepanje v takšnih primerih ter nudenje ustrezne podpore in zaščite prizadetim osebam.

Načrt je dokument, s katerim so seznanjeni vsi zaposleni. Dokument je javno dostopen in predstavlja temeljno izhodišče za razvoj politik in praks, usmerjenih v doseganje dejanske enakosti spolov v KPLB.

2. NAMEN NAČRTA IN CILJI ZA OBDOBJE 2026-2030

Namen načrta je podati analizo stanja ter pripraviti načrt ukrepov in aktivnosti, s katerimi želimo uravnotežiti enakost spolov, posledica česar je boljše počutje zaposlenih, več sodelovanja in dvig kvalitete dela.

Načrt za enakost spolov vsebuje ukrepe, ki naslavlajo naslednje tematike:

- Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in organizacijska kultura,
- Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- Vključevanje dimenzije spola v ostale aktivnosti,
- Preprečevanje nasilja na delovnem mestu na podlagi spola, vključno s polnim nadlegovanjem,
- Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja zavoda.

Cilji načrta so:

- Spolna uravnoteženost zaposlenih,
- Enake možnosti kariernega napredovanja,
- Ustvariti delovno kolje, ki je prilagojeno posameznikovim potrebam za uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
- Vključevanje dimenzije spola v raziskave,
- Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh nagovorih in uradnih besedilih,
- Varno in vključujoče okolje,
- Boljša preglednost in lažja dostopnost instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoč žrtvam.

3. IZVAJANJE NAČRTA

Izvajanje načrta se bo spremljalo enkrat letno, v prvih mesecih za preteklo leto. Na podlagi novih podatkov in analize preteklega leta se bodo v bodoče lahko dopolnjevali novi ukrepi za enakost spolov. Vsako letno se bodo izvajale tudi anonimne ankete z zaposlenimi, ki bodo pokazale organizacijsko klimo ter zadovoljstvo zaposlenih na predmetnem področju.

4. UKREPI ZA DOSEGANJE ENAKOSTI SPOLOV

a. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in organizacijska kultura

Cilji:

- Ustvariti delovno okolje, ki je prilagojeno posameznikovih potrebam za uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba	Sredstva	Časovni okvir
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Zaposleni	Statistični podatki o koriščenju prilagodljivega delovnega časa s strani zaposlenih Statistični podatki o koriščenju pravice do skrajšanega delovnega časa zaradi otrok	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Omogočanje dela na domu	Zaposleni	Statistični podatki koriščenja dela na domu	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Izvajanje pravice do odklopa izven delovnega časa	Zaposleni	Obvestila zaposlenim, da ne ogovarjamo na maile izven delovnega časa Sprejet interni pravilnik delodajalca	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Pomoč in podpora zaposlenim ob vrnitvi s starševskega dopusta	Zaposleni	Statistični podatki po spolu zaposlenih, ki koristijo starševski dopust	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Ukrep se začne izvajati 2026
Anketa potreb in zadovoljstva zaposlenih	Zaposleni	Odgovori zaposlenih	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Ukrep se začne izvajati 2026

Usposabljanje vodij za vključujoče vodenje	Zaposleni	Število in vsebine izvedenih izobraževanj	Vodstvo KPLB	Sredstva se predvidijo za vsako izobraževanje posebej	Ukrep se začne izvajati 2026
--	-----------	---	--------------	---	------------------------------

b. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Cilji:

- Spolna uravnoteženost zaposlenih
- Enake možnosti kariernega napredovanja

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba	Sredstva	Časovni okvir
Uporaba spolno nevtralnega jezika v razpisih za delovna mesta	Kandidati/bodoči zaposleni	Revizija objavljenih razpisov	Vodstvo KPLB in zaposleni na področju kadrovanja	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Izbor kandidatov za zaposlitev po kompetencah, znanju, izkušnjah in ne po osebnih okoliščinah	Kandidati/bodoči zaposleni	Revizija izbranih kandidatov	Vodstvo KPLB in zaposleni na področju kadrovanja	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Omogočanje izobraževanj vsem zaposlenim, ne glede na spol	Zaposleni	Načrt usposabljanja in izpopolnjevanja zaposlenih	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Spremljanje spolne strukture zaposlenih po delovnih mestih	Vodstvo KPLB	Letni statistični pregled	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Ustanovitev in delovanje skupine za enake možnosti	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Poročila delovne skupine Število sestankov skupine Število sprejetih ukrepov	Vodstvo KPLB	Sredstva bodo predvidena v letnem planu	2026-2030

c. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Cilji:

- Uravnoteženost spolov na vodstvenih položajih zavoda

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba	Sredstva	Časovni okvir
Spodbujanje zaposlovanja obeh spolov na vodstvenih položajih zavoda	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Letni statistični pregled	Vodstvo KPLB in zaposleni na področju kadrovanja	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030

d. Vključevanje dimenzije spola v ostale aktivnosti

Cilji:

- Vključevanje dimenzije spola v raziskave
- Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo
- Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh nagovorih in uradnih besedilih

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba	Sredstva	Časovni okvir
Ustanovitev in delovanje skupine za enake možnosti	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Poročila delovne skupine	Vodstvo KPLB	Sredstva bodo predvidena v letnem planu	2026-2030
Vključevanje dimenzije spola v vse faze raziskav (ali imajo aktivnosti različen vpliv na moške/ženske)	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Statistični podatki	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030
Uporaba spolno vključujočega in nediskriminatornega jezika v internih aktih	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Revizija internih aktov in sprememb v tekočem letu	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030
Redno usposabljanje zaposlenih v okviru tematike enakosti spolov	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Število usposabljanj Število vprašanj ali dilem naslovljenih na vodstvo	Vodstvo KPLB	Sredstva bodo predvidena v letnem planu	2026-2030

Analiza uradnih besedil	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Revizija uradnih besedil in sprememb v tekočem letu	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030
-------------------------	---------------------------	---	--------------	--------------------------------	-----------

e. Preprečevanje nasilja na delovnem mestu na podlagi spola, vključno s polnim nadlegovanjem

Cilji:

- Varno in vključujoče delovno okolje
- Boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoč žrtvam

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba	Sredstva	Časovni okvir
Varovanje dostojanstva zaposlenih	Zaposleni	Število izvedenih izobraževanj Število prejetih prijav zaradi kršitev dostojanstva	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Dosledno upoštevanje in posodabljanje internega akta	Zaposleni in Vodstvo KPLB	Revizija internih aktov in sprememb v tekočem letu	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Vpeljava ustreznih ukrepov s katerimi se omogoča lažja anonimna prijava nasilja	Zaposleni	Število izvedenih ukrepov	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Izobraževanja zaposlenih in vodij	Vodstvo KPLB	Število izvedenih izobraževanj	Vodstvo KPLB	Sredstva bodo predvidena v letnem planu	2026-2030
Predstavitev postopkov za prijavo spolnega nadlegovanja, nasilja in mobinga	Zaposleni	Število izvedenih izobraževanj	Vodstvo KPLB	Sredstva bodo predvidena v letnem planu	2026-2030

Vzpostavitev zaupnika za prijavo mobinga	Zaposleni	/	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030
Sprejem korektivnih ukrepov za preprečevanje ponovitve kršitev	Vodstvo KPLB in Zaposleni	Število izvedenih ukrepov Število prijav v razmerju s ponovnimi kršitvami	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030
Zagotavljanje psihosocialne podpore za morebitne žrtve	Zaposleni	Število oseb, ki so potrebovali pomoč	Vodstvo KPLB	Sredstva bodo predvidena v letnem planu	2026-2030

f. Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja zavoda

Cilji:

- Uporaba spolno vključujočega jezika v vseh nagovorih in uradnih besedilih

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovorna oseba	Sredstva	Časovni okvir
Večja pozornost pri pripravi nagovorov in uradnih besedil	Zaposleni	Število pregledanih v razmerju s številom dokumentov, ki jih je potrebno popraviti	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	2026-2030
Spolna nevtralna uporaba jezika v okviru dokumentov zaposlovanja	Zaposleni	Število pregledanih v razmerju s številom dokumentov, ki jih je potrebno popraviti	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje
Prilagoditev internih pravilnikov, navodil v spolno vključujočo obliko	Zaposleni	Število pregledanih v razmerju s številom dokumentov, ki jih je potrebno popraviti	Vodstvo KPLB	Niso potrebna dodatna sredstva	Že obstaja, z ukrepom se nadaljuje

5. ANALIZA STANJA ZAPOSLENIH

KPLB je naredil analizo obstoječega stanja zaposlenih – po delovnih mestih, vrsti zaposlitve (določen ali nedoločen čas) ter spolu. Predmetno stanje predstavlja izhodišče za nadaljnje ukrepe.

V KPLB je zaposlenih 25 oseb. Od tega 17 žensk in 8 moških.

Spodnja tabela prikazuje zaposlitveno strukturo na dan 01. 02. 2026.

Zaposleni	delovno mesto	Vrsta zaposlitve
Ženska	Samostojni svetovalec	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni sodelavec III	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni sodelavec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Naravovarstveni svetnik	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Ženska	Poslovni sekretar VII/I	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetnik	Nedoločen čas
Ženska	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas
Moški	Naravovarstveni sodelavec IV	Določen čas
Moški	Naravovarstveni sodelavec III	Določen čas
Moški	Tehnični sodelavec	Določen čas
Moški	Vodja območne enote oz. odseka	Nedoločen čas
Moški	Direktor	Določen čas
Moški	Naravovarstveni nadzornik I	Nedoločen čas
Moški	Naravovarstveni nadzornik II	Nedoločen čas
Moški	Naravovarstveni svetovalec	Določen čas

6. AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

V obdobju 2026-2030 se bo izvedla anketa med zaposlenimi. Predlog ankete za leto 2026 je priloga tega dokumenta. Vsako leto se bo anketa prilagodila glede na sprejete ukrepe in dejansko izvedbo ter izboljšanje stanja na področju enakosti spolov.

Rezultati ankete bodo predstavljali enega izmed glavnih pokazateljev sprememb in počutja zaposlenih.

Rezultate ankete bo obdelala delovna skupina za enakost spolov, ki bo vodstvu predlagala sprejetje morebitnih novih in prilagojenih ukrepov, upoštevajoč tudi statistiko zaposlovanja.

Načrt sprejel:
Janez Kastelic, direktor
