

## Akcijski načrt za enakost spolov

TECOS, Razvojni center orodjarstva Slovenije

Kidričeva 25, 3000 Celje

[www.tecos.si](http://www.tecos.si)

### 1. Povzetek

Pričujoči akcijski načrt je bil pripravljen v okviru organizacije TECOS, Razvojni center orodjarstva Slovenije, kot eden ključnih razvojnih dokumentov v organizaciji, ki zagotavlja enako obravnavo vseh zaposlenih ne glede na spol. TECOS, že danes stremi k enakopravni obravnavi vseh zaposlenih in zunanjih partnerjev ne glede na spol, raso, vero, poreklo ali spolno usmerjenost. Zavedamo pa se, da je možno enakopravno obravnavo zaposlenih, enakopravno obravnavo spolov še vzpodbujati in razvijati. Pričujoči akcijski načrt je tako osnovni dokument, ki bo stremel k razvoju enakosti spolov.

Akcijski načrt je objavljen na: [www.tecos.si](http://www.tecos.si)

Akcijski načrt je bil pred objavo posredovan vsem zaposlenim v komentar in pripombe.

Akcijski načrt spoštuje minimalne procesne zahteve in je sestavljen iz naslednjih poglavij:

1. Povzetek.
2. Predstavitev kadrovske in spolne strukture organizacije
3. Ukrepi in osnovni gradniki: 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.
4. Načrt usposabljanja in dviganja zavedanja za zaposlene in vodilni kader.
5. Določba o namenskih sredstvih.
6. Način zbiranja podatkov in spremljanje uresničevanja akcijskega načrta ter način poročanja.

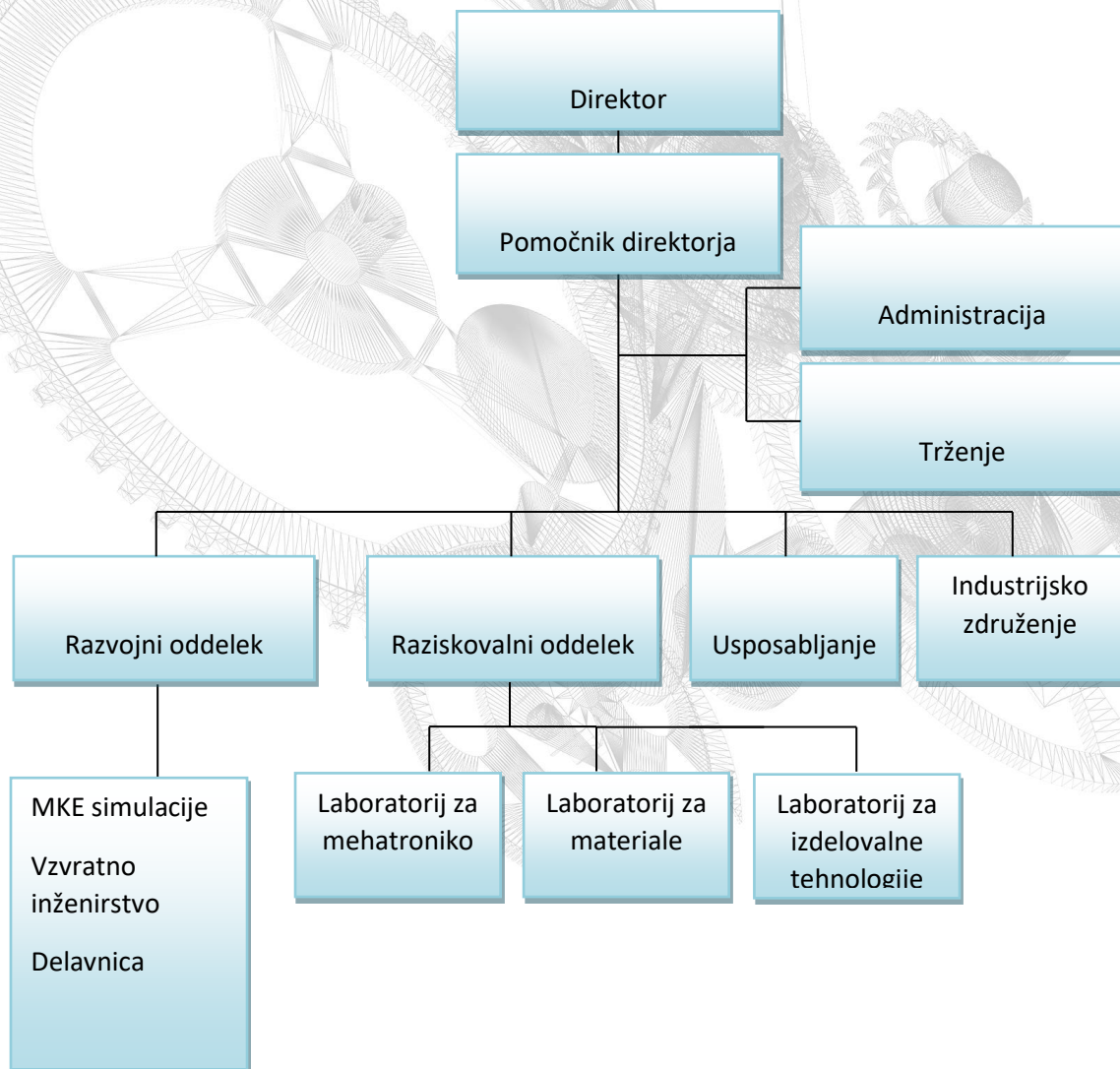
Pričujoči akcijski načrt navaja 11 ukrepov, ki naslavlajo enakost spolov.

## 2. Predstavitev kadrovske in spolne strukture organizacije

TECOS, Razvojni center orodjarstva Slovenije že ima pripravljene in uveljavljene naslednje pravilnike, ki obravnavajo tudi elemente enakosti spolov:

- Akt o organiziranosti in sistemizaciji delovnih mest
- Pravilnik o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga ter varovanju dostojanstva delavcev
- Pravilnik o letnem dopustu in drugih upravičenih odsotnostih z dela
- Načrt promocije zdravja na delovnem mestu
- Smernice promocije zdravja na delovnem mestu
- Pravilnik o opredelitvi postopkov preverjanja nedovoljenih substanc pri delavcih
- Pravilnik o plačah in nagrajevanju
- Pravilnik o varovanju poslovnih skrivnosti

Organizacijska struktura/schema TECOS je naslednja:



Slika 1: Organizacijska shema

Znotraj upravnega odbora TECOS je 9 članov od tega 1 predstavnik ženskega spola.

Od celotne strukture zaposlenih 22 zaposlenih, je zaposlenih 8 oseb ženskega spola in 16 oseb moškega spola. Nesorazmernost zastopanosti spolov je predvsem v vsebinski usmerjenosti TECOSa, saj gre predvsem za strojniške in naravoslovne poklice, kjer pa je zastopanost žensk tradicionalno nižja.

### 3. Ukrepi in osnovni gradniki

Ukrepi za uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih položajih

#### Ukrep 1:

V kadrovski strukturi TECOS, je v devetčlanskem upravnem odboru 1 oseb ženskega spola in 8 oseb moškega spola. Glede na vsebinsko usmerjenost TECOS je sicer pričakovano, da je prevladujoč del upravnega odbora moškega spola, vendar pa je vsebinska naloga upravnega odbora raznolika, zato bomo stremeli k imenovanju novih članic upravnega odbora ob spreminjanju sestave članov upravnega odbora.

Vse organizacije, ki sodelujejo v Upravnem odboru bomo ob izteku mandata pozvali k imenovanju novih članov/članic upravnega odbora, pri čemer bom poudarili željo po strokovni kompetentnosti in dopolnjevanju kompetenc članov in ob izpolnjevanju strokovnega pogoja, bomo predlagali imenovanje skladno z načeli enakosti spolov.

Cilj: V ta namen si bomo prizadevali, da bomo imeli v naslednjih dveh mandatih UO vsaj 1/3 zastopanost oseb ženskega spola.

#### Ukrep 2:

TECOS ima direktorja, ki je dr. Aleš Hančič. V sistemizaciji delovnih mest je odprto delovno mesto pomočnika direktorja, ki danes ni zasedeno. V primeru zaposlovanja pomočnika direktorja, bomo ob izpolnjevanju zahtevanih vsebinskih in strokovnih kompetenc in znanj enako obravnavali osebe moškega in ženskega spola.

Cilj: Glede na to, da je zaposlovanje pomočnika direktorja odvisno od potreb in stanja na trgu za ta ukrep ni določenega cilja.

#### Ukrep 3:

Organizacijska struktura TECOS je sestavljena iz 6 oddelkov. Znotraj teh oddelkov so naslednji vodje oddelkov:

- Andrej Glojek (m) – Vodja CAE oddelka
- Dr. Aleš Hančič (m) – Vodja razvojnega oddelka
- Dr. Matjaž Milfelner (m) - Vodja oddelka za izdelovalne tehnologije
- Dr. Dragan Kusić (m) – Vodja oddelka za mehatroniko
- Dr. Vesna Žepič Bogataj (ž) - Vodja laboratorija za Aplikativne Materiale
- Simona Knežević Vernon (ž) – Vodja industrijskega združenja

V prihodnjih aktivnostih bomo zaradi kadrovske strukture zaposlenih ( % moških napram % žensk v kadrovski strukturi):

- Aktivno stremeli k udeležbi na kariernih sejmih
- Se udeleževali dogodkov, ki so namenjeni usmerjanju pripadnic ženskega spola k izbiri naravoslovnih in tehniških poklicev



- Ob imenovanju novih vodij oddelkov in laboratorijev bomo ob izpolnjevanju strokovnih in profesionalnih pogojev dodatno pozornost usmerili k imenovanju oseb ženskega spola.
- Na splošno bomo ob zaposlovanju dodatno pozornost namenili k rekrutiranju oseb ženskega spola, da bi dosegli uravnoteženo kadrovska strukturo zaposlenih.

Cilj: Uravnotežena kadrovska struktura vodilnih kadrov vsaj z vsaj 40% zastopanjem oseb ženskega spola. Uravnoteženje kadrovske strukture zaposlenih vsaj 40% žensk.

Ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

**Ukrep 4:**

TECOS, Razvojni center orodjarstva Slovenije že v sami osnovi spoštuje vse veljavne zakonske in podzakonske določbe vezane za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Nekatera osnovna načela so:

- Prilagodljiv delovni čas (prihod med 7-9 uro, odhod med 15-17 uro), ki je tudi prilagodljiv na osnovi potreb posameznika/posameznice in usklajevanju družinskih obveznosti
- Priporočeno delo od doma (spodbujamo delo od doma vsaj 2 dni tedensko, v kolikor delovni proces to omogoča)
- Spoštovanje družinskih obveznosti in nujnih situacij (na primer obisk zdravnika, skrb za bolne družinske člane, nujne in nepredvidljive situacije)
- Spoštovanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v primeru službenih poti. Ob zakonskih obveznostih mladih staršev, spoštujemo tudi potrebo zaposlenih v primeru drugih družinskih situacij in njihovo zmožnost / nezmožnost večdnevni službenih poti.

Cilj: dodatno spodbujanje in promocija aktivnosti ki spodbujajo poklicnega in zasebnega življenja, v primeru identificiranih potreb. Nadaljnje spodbujanje dela od doma v kolikor delovni proces to omogoča. Cilje bomo merili z anketo med zaposlenimi enkrat letno, in odstotkom dela od doma (vsaj 30% dela od doma med vsemi zaposlenimi na letni ravni).

**Ukrep 5:**

Na letni ravni bomo izvedli najmanj 2 izobraževanji (virtualni ali fizični) na temo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Ukrepi za upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

**Ukrep 6:**

Spolno občutljivo raziskovanje upošteva razlike med moškimi in ženskami pri vseh vidikih raziskovanja, od začetne zasnove, določanja raziskovalnih vprašanj, ciljev in metodologije, do končnih rezultatov in predstavitve izsledkov. Poleg vključevanja dimenzije spola v vsebino si spolno občutljiv pristop prizadeva zagotoviti enakopravno udeležbo žensk in moških v znanstvenem delu. Spolno občutljiv pristop upošteva tudi transspolne in transseksualne osebe.

Cilj: Vzpostavitev interdisciplinarnih skupin znotraj TECOS, ki bodo enakopravno upoštevale različne pristope moških in žensk pri snovanju, in izvedbi raziskav vključno s predstavitvijo rezultatov. V roku 5 let bodo vse raziskave znotraj organizacije organiziran interdisciplinarno in bodo upoštevale enako obravnavanje spolov.

### Ukrep 7:

Spolno občutljivo poučevanje upošteva različnosti spolov tako v izdelavi izobraževanj kot tudi implementaciji. To vključuje uvajanje udeležencev izobraževanj v dimenzijo spola znotraj predstavljenih vsebin, vključevanje spolno občutljivih študij in raziskav kjer primerno. Spolno občutljiv pristop k poučevanju zagotavlja enake možnosti tako ženskemu kot moškemu pedagoškemu osebju ter privablja udeležence različnih spolov, vključno s transspolnimi osebami. Spolno občutljivo poučevanje je torej bolj vključujoče in hkrati spodbuja kritično razmišljanje.

Cilj: Vsi izobraževalni in delavnice, katere bo izvajal TECOS, bodo vključevali preverbo pristopov in zasnovano izobraževanje z vidika spolne enakosti.

### Ukrep 8:

Na letni ravni bomo izvedli vsaj eno izobraževanje, ki bo predstavljalo in ozaveščalo upoštevanje spolnih dimenzij v izobraževanju in raziskavah.

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

V slovenski zakonodaji je spolno nadlegovanje opredeljeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) in Zakonu o varovanju pred diskriminacijo (ZVarD, 2016): »Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.« (7. člen ZDR-1; 8. člen ZVarD). Poznamo različne oblike spolnega nadlegovanja:

- Fizične oblike (spolno sugestivne geste, neželene objemanje ali poljubljanje, nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, spolni napad, vsiljen spolni odnos ...);
- Verbalne oblike (nedobrodošlo osvajanje, spreminjanje službenih in študijskih tem v spolne, opolzki komentariji, zgodbe, šale ali opazke s spolno vsebino, neželene naslavljanje s »srček, punči, miška, sestrica, mačo, lepotec, bratec ...«);
- Neverbalne oblike (tesno približevanje osebe, pohotni in žaljivi pogledi ali geste...);
- Druge oblike, ki temeljijo na spolu (elektronska ali SMS-sporočila s spolno vsebino, zastraševanje, obrekovanje, žaljenje, posmehovanje, poniževanje, pripovedovanje laži ali razširjanje neresničnih govoric – vse na podlagi spola osebe);
- Karijerne oblike (obljubljena višja plača, napredovanje ali druge ugodnosti v zameno za spolna dejanja, grožnje z negativnimi posledicami, če jih odkloni ali se jim zoperstavi).

TECOS, Razvojni center orodjarstva Slovenije ima ničelno toleranco do vseh oblik nasilja, kar izraža skozi:

- Jasno stališče vodstva, da so vse omenjene oblike nadlegovanja, nasilja in trpinčenja nesprejemljive;
- Jasno sporočilo, da vsako takšno vedenje pomeni kršitev, ki jo bo organizacija resno in sistematično obravnavala;
- Zagotavljanje varnosti in dobrega počutja osebe, ki razkrije ali uradno prijavi spolno ali kakršnokoli drugo nadlegovanje in nasilje v vseh postopkih;
- Nedvoumno seznanitev žrtev, ki utrpijo kakšno od omenjenih oblik nadlegovanja, nasilja ali trpinčenja, da lahko svoje izkušnje prijavijo tudi na policijo, pristojno tožilstvo ali sodišče;
- Jasno opredelitev neformalnih in formalnih postopkov ukrepanja, ki jih omogoča TECOS;
- Nedvoumno seznanitev žrtev, da formalni preiskovalni postopek univerze ne nadomešča kazenskega postopka ter da so pristojnosti fakultete omejene;
- Vključujoča raba jezika pri naslavljanju vseh vpletenih.





## Določba o namenskih sredstvih

Za namen uresničevanja akcijskega načrta o enakosti spolov bodo namenjena vsaj naslednja sredstva v petletnem obdobju:

leto	Sredstva
2022	8.000,00 EUR
2023	6.000,00 EUR
2024	6.000,00 EUR
2025	8.000,00 EUR
2026	6.000,00 EUR
skupaj	32.000,00 EUR

## Način zbiranja podatkov in spremljanje uresničevanja akcijskega načrta ter način poročanja

TECOS bo imenoval odgovorno osebo za uresničevanje akcijskega načrta. Oseba bo pripravila načrt spremljanja. Po vsakem izobraževanju bo izvedena kratka anketa s povratnimi informacijami med zaposlenimi. Letno bo pripravljen vprašalnik o željenih dodatnih izobraževanjih in zadovoljstvu z izvedenimi ukrepi, ter iskanje predlogov za izboljšave. Odgovorna oseba bo spremljala izvedene aktivnosti in uresničevanje ukrepov v primernih preglednicah, vsi podatki pa bodo shranjeni na primeren način.

Celje, maj 2022

Aleš Hančič, direktor



**TECO**  
RAZVOJNI CENTER ORODJARSTVA SLOVENIJE  
TECOS Celje, Kidričeva ulica 25, 3000 Celje