

# Akcijski načrt za enakost spolov v Podjetniškem inkubatorju Kočevje

julij 2024

Avtor dokumenta: Podjetniški inkubator Kočevje

Odgovorna oseba: Marko Stijepić, direktor

Verzija dokumenta: 1.0 (3. julij 2024)

Veljavnost dokumenta: od datuma sprejema do preklica



## I. UVOD

Namen Akcijskega načrta za enakost spolov v Podjetniškem inkubatorju Kočevje je izboljšanje in nadgradnja zastopanosti ter enakih možnosti obeh spolov na vseh področjih delovanja organizacije.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških v Sloveniji določa pogoje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter drugih družbenih področjih. Enakost spolov je temeljna vrednota in pravica, ki zahteva odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti ter spodbujanje raznolikosti. V organizaciji se zaveujemo k uresničevanju teh ciljev.

Evropska komisija s programom Obzorje Evropa uvaja pravilo, da morajo vse javne institucije držav članic, visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se prijavljajo na razpise Obzorje Evropa, imeti sprejet akcijski načrt za enakost spolov.

Podjetniški inkubator Kočevje je podporna institucija, ki spodbuja razvoj podjetnosti in podjetništva v širšem lokalnem okolju in regiji. Skozi OE Ljudska univerza Kočevje spodbuja socialno vključenost ranljivih skupin sodobne družbe in povečuje nivo uporabnega znanja vseh generacij. S svojimi programi spodbuja sodelovanje med izobraževalnimi institucijami in gospodarstvom, kar bo omogočilo rast podjetij z vidika lastnih kadrov tudi v prihodnje.

Vizija inkubatorja je pospešiti razvoj regije z mobilizacijo podjetniških razvojno-raziskovalnih, izobraževalnih, kadrovskih in infrastrukturnih virov, vzpostaviti dinamično, inovativno in konkurenčno gospodarsko okolje. Inkubator je ustanova, kjer so nove podjetniške ideje vedno dobrodošle in imajo vse potrebno za rast in razvoj. Inkubator omogoča ugodnejše pogoje najema pisarniških in proizvodnih prostorov ter ponudbo nabora upravnih in intelektualnih storitev za podjetja v inkubatorju, za posameznike s poslovno idejo ter za podjetja, ki želijo pomoč inkubatorja, pa ne delujejo v inkubatorju. Osnovna dejavnost podjetniških inkubatorjev je pomoč pri razvoju novih poslovnih idej in novih podjetij na način, da se zagotovi tako fizična (ustrezni prostori) kot intelektualna infrastruktura.

V viziji inkubatorja je tudi vzpostavitev strukture in sistem povezovanja med lokalnimi izobraževalnimi zavodi, akademsko-raziskovalno sfero in gospodarstvom v regiji, ki bo praktično omogočal prenos ustvarjalnega znanja na univerzah in srednjih šolah v prakso ter nastajanje novih tehnoloških podjetij. S tem upočasnjuje tok izseljevanja mladih iz regije. Nastajajo pa tudi nova delovna mesta, ki jih zapolnjujejo osebe, ki so bile do takrat dnevni migranti iz regije.

Organizacijska enota Ljudska univerza Kočevje je vpisana v razvid, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za izobraževanje odraslih. Pokriva izobraževanje oziroma vseživljenjsko učenje in svetovanje odraslim o možnostih učenja ter kariernemu razvoju na področju od Velikih Lašč do Osilnice.

S ponudbo zavod zagotavlja odraslim udeležencem možnosti za pridobitev osnovne izobrazbe (osnovna šola za odrasle), podporo in pomoč pri učenju (središče za samostojno učenje,

medgeneracijska pomoč), različna znanja za dvig temeljnih in poklicnih kompetenc zaposlenih in brezposelnih, prosti čas in boljšo kvaliteto življenja, za preprečevanje zdrsa v revščino, še posebej za pripadnike tako imenovanih ranljivih skupin prebivalstva. Med ranljive skupine uvrščamo pripadnike etničnih manjšin - Rome, prebivalce podeželja, brezposelne, zaposlene starejše, invalide, starejše odrasle, odrasle, ki tvegajo socialno izključenost, migrante.

Z različnimi projekti, strokovno podporo in svetovalno dejavnostjo v izobraževanju odraslih ter vrednotenjem neformalno pridobljenega znanja, izvajanjem projektnih dejavnosti na področju romske problematike, izvajanjem projektnih dejavnosti za šolajočo mladino, dolgotrajno brezposelne, prebivalce podeželja ter večgeneracijskega učenja v sklopu večgeneracijskega centra in sodelovanja spodbujamo vseživljenjsko učenje v kočevski in sosednjih regijah.

Za izvajanje programov formalnega in neformalnega izobraževanja, razvoj lastnih programov, umeščanje novih oblik in možnosti izobraževanja in vseživljenjskega učenja, projektno delo ter podporne dejavnosti v izobraževanju in učenju odraslih, skrbi ekipa stalno in začasno zaposlenih strokovnjakov, zaposleni strokovni sodelavci na projektih in številni zunanji izvajalci.

Javni zavod skozi svoje programe, projekte in akcije spodbuja enakosti spolov in vključevanje tega aspekta v vse pore delovanja družbe v lokalnem okolju.

## II. UKREPI ZA ENAKOST SPOLOV

### 1. Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

- Spodbujanje lokalne skupnosti k razvoju kariere v Podjetniškem inkubatorju Kočevje.
- Organizacija razgovorov in promocijskih dogodkov.
- Odgovorni: Vodja organizacijske enote, direktor.
- Izvedba: Letno.

### 2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

- Zbiranje in sistematična analiza podatkov o zaposlenih in honorarnih sodelavcih po spolu ter času trajanja zaposlitve glede na plačni razred.
- Vzpostavitev zbiranja izpolnjenih evalvacijskih vprašalnikov, vezanih na zadovoljstvo na delovnem mestu in pobude za izboljšave, ločeno po spolih.
- Odgovorni: Vodja skupine za kakovost.
- Izvedba: Do leta 2024.

### 3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

- Izobraževanja za zaposlene in lokalno skupnost na področju spolne uravnoteženosti.
- Odgovorni: Vodja organizacijske enote, direktor.
- Izvedba: Letno.

Akcijski načrt za enakost spolov v Podjetniškem inkubatorju Kočevje sledi smernicam Evropske komisije in se zavzema za enakost, raznolikost ter spodbujanje vseh talentov. Z enakostjo spolov gradimo bolj produktivno in inovativno organizacijo, ki se uspešno sooča z izzivi sodobnega časa.

## 2. Analiza trenutnega stanja

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

Na dan 30. 6. 2024 je v Podjetniškem inkubatorju Kočevje:

- Skupaj zaposlenih: **22**
- Moških: **6**
- Žensk: **16**

Najvišjo funkcijo ima direktor (moški), sledita namestnik direktorja (moški) in vodja organizacijske enote Ljudska univerza Kočevje (ženska).

Analiza trenutnega stanja kaže, da je v Podjetniškem inkubatorju Kočevje zaposlenih več žensk kot moških. Trenutno razmerje je: **27 % moških** in **73 % žensk**.

Več žensk je tako na višje kot na nižje rangiranih delovnih mestih. Iz tega podatka sklepamo, da je zanimanje za delo v Podjetniškem inkubatorju Kočevje ter za razvijanje osebne in poklicne kariere večje pri ženskah kot pri moških.

#### Sodelovanje pri pripravi analize

Pri pripravi analize je vodstvo vključilo tudi zaposlene, in sicer v dveh fazah. Prvo je bilo individualni intervju z nekaj zaposlenimi, kar je bilo osnova za pripravo anonimnega vprašalnika, ki so ga v nadaljevanju izpolnili zaposleni.

#### Rezultati analize

Na anketo je odgovorilo 55% zaposlenih. Dobra polovica zaposlenih (58,3 %), ki je odgovorila na anketo, meni, da bi moralo biti v organizaciji zaposlenih več moških, da bi bila oba spola uravnoteženo zastopana.

Vsi zaposleni, ki so odgovorili na anketo, menijo, da imajo enake možnosti za napredovanje kot zaposleni nasprotnega spola. To je zelo dober znak enakosti spolov pri razvoju kariere. Vsi so prav tako enotno odgovorili, da ne opažajo neenakosti med spoloma v organizaciji.

Glede organiziranih usposabljanj o ozaveščanju o spolnih stereotipih in vlogah na delovnem mestu jih je polovica odgovorila, da bi bilo to koristno, druga polovica, pa da ne. Zaposleni so podali tudi konkretne predloge, kjer bi izpostavili naslednje vsebine: spolni stereotipi, boljše razumevanje dojemanja sveta nasprotnega spola, načini ustrezne komunikacije glede na spol, razumevanje čustev in hormonov glede na spol.

75% zaposlenim, ki so odgovorili na anketo, se zdi smiselna oz. zelo smiselna izvedba in analiza evalvacijskih vprašalnikov, vezanih na zadovoljstvo na delovnem mestu in pobude za izboljšave, ločeno po spolih, kar naj bi pripomoglo k uravnoteženi zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih v javnem zavodu.

## Cilji za prihodnost

Za zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju in delu v Podjetniškem inkubatorju Kočevje predlagamo naslednje ukrepe:

### 1. Motivacija moških za razvoj poklicne kariere v Podjetniškem inkubatorju Kočevje:

- Spodbujanje lokalne skupnosti k razvoju kariere v inkubatorju.
- Organizacija razgovorov in promocijskih dogodkov.
- Odgovorni: Vodja organizacijske enote, direktor.
- Izvedba: Letno.

### 2. Izenačitev števila moških in žensk na vseh nivojih delovnih mest v Podjetniškem inkubatorju Kočevje:

- Zbiranje in sistematična analiza podatkov o zaposlenih in honorarnih sodelavcih po spolu ter času trajanja zaposlitve glede na plačni razred.
- Vzpostavitev zbiranja izpolnjenih evalvacijskih vprašalnikov, vezanih na zadovoljstvo na delovnem mestu in pobude za izboljšave, ločeno po spolih.
- Odgovorni: Vodja skupine za kakovost.
- Izvedba: Do leta 2025.

### 3. Promocija spolne uravnoteženosti na vseh nivojih zaposlitve v Podjetniškem inkubatorju Kočevje:

- Izobraževanja za zaposlene in lokalno skupnost na področju spolne uravnoteženosti.
- Odgovorni: Vodja projektne pisarne.
- Izvedba: Letno.

Z namenom izboljšanja enakosti spolov in spodbujanja razvoja kariere za vse zaposlene se bomo trudili nadgraditi Akcijski načrt v skladu z zaznanimi potrebami, zakonodajo in predlogi odgovornih ter prispevati k evropskim ciljem trajnostnega razvoja.

## 2.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

V Podjetniškem inkubatorju Kočevje se zavedamo, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ključno za zadovoljstvo in delovno uspešnost naših zaposlenih in obiskovalcev. Sledimo smernicam Evropske agencije za varnost in zdravje na delovnem mestu. Čeprav nekateri zaposleni delajo tudi med vikendi, si prizadevamo, da delovni čas ne preseže meje zasebnega življenja delavcev. Fleksibilnost delovnega časa omogoča prilagajanje glede na starševske obveznosti.

V našem inkubatorju spodbujamo zdrav in aktiven življenjski slog. Zaposlenim omogočamo udeležbo na »team building« dogodkih, brezplačne delavnice in predavanja o zdravem načinu življenja. Prav tako so na voljo spletni seminarji za osebno rast in zdravje.

### Cilji za prihodnost

Načrtujemo sistematično zbiranje mnenj, pripomb in predlogov zaposlenih in zunanjih sodelavcev o delovnih pogojih ter možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Interaktivni pristop, kjer zaposleni sami prispevajo rešitve, bo povečal njihovo motiviranost in zadovoljstvo na delovnem mestu.

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	ODGOVORNA OSEBA	ČAS IZVEDBE
Analiza obstoječega stanja na podlagi evalvacijskih vprašalnikov zaposlenih o delovnih pogojih in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja	Priprava in izvedba anketiranja	Poročilo na podlagi analiziranih vprašalnikov	Zaposleni, Vodja OE Ljudska univerza Kočevje	Vsaki dve leti
Izobraževanja na področju zdravega življenjskega sloga in promocije zdravja na delovnem mestu	Izvedba ukrepov na podlagi rezultatov evalvacijskih vprašalnikov	Zaznane izboljšave	Vodja skupine za kakovost	2024/25

### 2.3. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

Ker je trenutna delitev po spolu v Podjetniškem inkubatorju Kočevje zelo neenakomerna, bodo vse priprave na raziskave, same raziskave, evalvacijski vprašalniki ter vpeljave izboljšav temeljili na uravnoteženi zastopanosti spolov. Dimenzijo uravnoteženosti spolov bomo upoštevali že v fazi načrtovanja raziskav in oblikovanja vprašalnikov, kar bo potem podlaga za nadaljnje izboljšave.

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

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

CILJI	UKREPI	KAZALNIKI	ODGOVORNA OSEBA	ČAS IZVEDBE
Izdelati interni pravilnik za preprečevanje nasilja na delovnem mestu	Izdelava pravilnika	Izdelan pravilnik	Direktor	Že sprejeto (revidirati po potrebi)
Imenovati zaupanja vredno osebo v kolektivu, ki bo nudila pomoč pri informiranju in razreševanju problema	Postopek imenovanja	Imenovanje zaupanja vredne osebe	Direktor	2024
Ukrepi v primeru znanega nasilja na delovnem mestu	Sankcije	Odsotnost nasilja v Podjetniškem inkubatorju Kočevje	Direktor	Stalna aktivnost

### 3. ZAKLJUČEK

Pregled stanja ne izkazuje alarmantnih odstopanj ali kršitev na področju enakosti spolov v našem inkubatorju. Vsekakor pa so možne izboljšave. Naš cilj je, da se bo Akcijski načrt kontinuirano nadgrajeval v skladu z zaznanimi potrebami, zakonodajo in s predlogi odgovornih in zaposlenih ter 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_za_trajnostni_razvoj_2030.pdf)