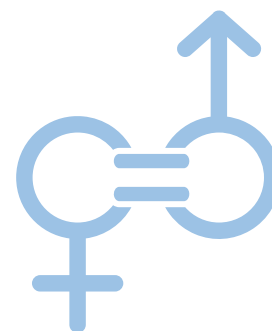


Načrt za enakost spolov na

Agenciji za komunikacijska omrežja in storitve
Republike Slovenije

Uvod



Ena izmed temeljnih vrednot Evropske Unije je **enakost spolov**. Gre za prepričanje, da si vsakdo zasluži enakopravno obravnavo in nediskriminacijo na podlagi svojega spola ter, da se upoštevajo interesi, prioritete in potrebe tako žensk kot moških, s čimer se priznava raznolikost žensk in moških. Enakost spolov je pogoj za napredek v družbi in hkrati tudi pokazatelj trajnostnega razvoja.

Za Agencijo za komunikacijska omrežja in storitve RS pomeni enakost spolov dejstvo, da so uslužbenci obeh spolov ne le po zakonodaji, temveč tudi v praksi enako prepoznavni, imajo enako moč in so enako udeleženi na vseh področjih delovanja agencije.

Evropska komisija z novim okvirnim programom »Obzorje Evrope« uvaja pravilo, po katerem morajo imeti vse javne institucije ter visokošolske in raziskovalne agencije, ki se želijo prijaviti na razpise programa, pripravljen in sprejet Načrt za enakost spolov.

Načrt enakosti spolov Agencije za komunikacijska omrežja in storitve Republike Slovenije je dokument, v katerem agencija izkazuje zavezanost k enakosti spolov, hkrati pa določa cilje in ukrepe za uresničevanje enakosti prek **institucionalnih** in **kulturnih** sprememb. Načrt je povezan s poslanstvom agencije in odraža prispevek njene celotne skupnosti. Namenjen je zagotavljanju varnega delovnega okolja, ki je občutljivo na vse vrste diskriminacije in pristranskosti, zaradi katerih bi lahko bili zaposleni in ostali deležniki agencije slabše obravnavani ali z manj možnostmi za uspeh znotraj agencije.

Temeljni ukrepi in načela načrta enakosti spolov so:

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture.

Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.

Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.

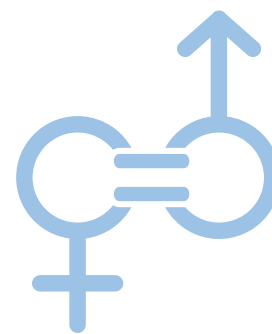
Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Leta 2002 je bil sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških. V zakonu so urejeni in temelji za ustvarjanje boljšega položaja žensk in za zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških na različnih področjih družbenega življenja.

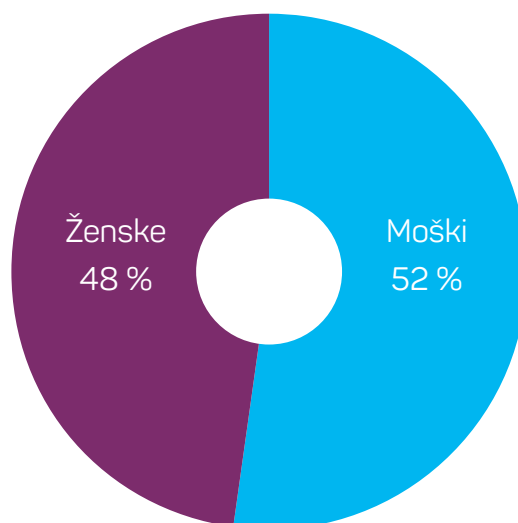
Velikokrat pa kljub stalnim premikom v smeri zagotavljanja enakosti spolov še vedno prihaja do neenakosti in diskriminacije, ki se pogosto kažejo predvsem na področjih zaposlovanja, izobraževanja, zdravstva, politike... Agencija se zaveda pomena enakih možnosti za ženske in moške ter **sprejemanja ukrepov** za odpravljanje neenakosti med spoloma.



Analiza trenutnega stanja



Zastopanost zaposlenih glede na spol



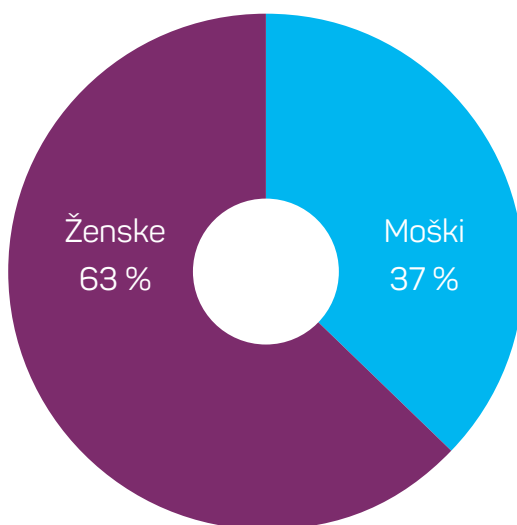
Ekipa agencije šteje 100 zaposlenih, od tega **48 žensk** ter **52 moških**, kar kaže na to, da je zastopanost obeh spolov med zaposlenimi približno enaka. Vodje sektorjev in oddelkov predstavljajo 12 oseb moškega spola in 11 oseb ženskega spola. Direktor agencije je moškega spola.

Agencija nima sistemiziranega delovnega mesta, ki bi bilo primerno samo za določen spol in zaposluje približno enako število moških in žensk.

Napredovanje zaposlenih je usklajeno z veljavno zakonodajo, in sicer lahko vsak zaposleni na delovnem mestu napreduje v višji plačni razred vsake tri leta, ne glede na spol, ob predpostavki, da pridobi zahtevane ocene delovne uspešnosti. Tudi povprečni dosežen **plačni razred**, brez dodatkov, je **enak** za vse zaposlene, pri ženskah in moških.

V okviru zadnjih desetih javnih razpisov za prosto delovno mesto področnega podsekretarja se je v povprečju prijavilo 37 % moških in 63 % žensk.

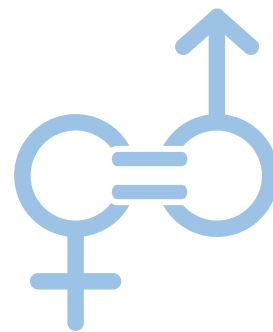
Prijave na javne razpise glede na spol



V zadnjem letu so se za koriščenje starševskega dopusta odločili trije zaposleni, in sicer 2 ženski in 1 moški.



Načrt



Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja znotraj organizacijske kulture

Ukrep	Naslovnik	Nosilec	Kazalnik
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Zaposleni	Vodstvo, Oddelek za organizacijo in kadre	Pravilnik o delovnem času, ki prilagodljiv delovnik omogoča vsem
Omogočanje dela na domu	Zaposleni	Vodstvo, Oddelek za organizacijo in kadre	Koriščenje dela na domu po spolu

Agencija omogoča **prilagodljiv delovni** čas vsem zaposlenim, ne glede na spol. Prav tako svojim zaposlenim omogoča možnost dela na domu v dogovoru z nadrejenimi in skladno s potrebami delovnega procesa.

Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Ukrep	Naslovnik	Nosilec	Kazalnik
Zagotavljanje enakih možnosti za zasedbo položajev odločanja	Zaposleni	Vodstvo	Število ženskih in moških vodij

Agencija omogoča svojim zaposlenim enake možnosti pri kandidiranju za vodilna oziroma vodstvena delovna mesta, ne glede na spol. Pri zaposlovanju novih vodilnih oseb skrbi za **uravnotežen kader** po spolu, za katerega veljajo enake pravice, odgovornosti in priložnosti tako žensk kot moških.

Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju

Ukrep	Naslovnik	Nosilec	Kazalnik
Zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju	Zaposleni	Vodstvo, Oddelek za organizacijo in kadre	Število zaposlenih po spolu
Zagotavljanje enakih možnosti pri strokovnem izobraževanju	Zaposleni	Vodstvo, Oddelek za organizacijo in kadre	Izobraževanja po spolu

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) določa kriterij, da neuravnoteženost med spoloma nastopi, če je zastopanost enega spola na posameznem področju nižja od 40 %.

Agencija omogoča **enake možnosti** za kandidiranje in zasedbo prostih delovnih mest pri javnih razpisih ne glede na spol in nima sistemiziranega delovnega mesta, ki bi bil primeren samo za en spol. Prav tako svojim zaposlenim zagotavlja enake možnosti strokovnega izobraževanja, ne glede na spol.

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

Ukrep	Naslovnik	Nosilec	Kazalnik
Varno delovno okolje za oba spola	Zaposleni	Vodstvo, Oddelek za organizacijo in kadre	Izobraževanja na temo varnega delovnega okolja za oba spola, imenovanje svetovalke za varstvo pred mobingom
Uporaba Pravilnika o preprečevanju in odpravljanju mobinga ter varovanju dostojanstva uslužbencev na delu v AKOS RS	Zaposleni	Vodstvo, Oddelek za organizacijo in kadre	Spremljanje sprememb pravilnika

Agencija je internih aktih določila ukrepe proti nadlegovanju na delovnem mestu. Prav tako ima dva svetovalca za varstvo pred mobingom. Na ta način zaposlene ozavešča o prepoznavanju diskriminacije in nadlegovanja ter o preprečevanju tovrstnega početja. Zaposlene ozavešča tudi o pravici do prijaznega delovnega okolja in jih hkrati spodbuja k **sprejemanju različnosti**.

Cilji

Strateški cilji načrta za uveljavljanje enakosti spolov so:

Zaposlene izobraževati in ozaveščati o pomenu enakosti spolov.

Promocija vloge svetovalca/ svetovalke za varstvo pred mobingom ter razvoj in dvig njegovih/njenih kompetenc.

Spodbujanje razvoja kulture organizacije, v kateri so vse oblike diskriminatornega in slabega vedenja nesprejemljive.

Uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Zagotavljanje varnega delovnega okolja za oba spola.

Spodbujanje moških, da prevzemajo skrbstvene obveznosti med starševskim dopustom ter v času nege in spremstva otroka.

