



**ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE  
ZA VARSTVO NARAVE**

**NAČRT ENAKOSTI SPOLOV  
ZAVODA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA VARSTVO  
NARAVE 2024 - 2029**

Ljubljana, marec 2024

## 1 Uvod

Zavod Republike Slovenije za varstvo narave (v nadaljevanju: Zavod) si prizadeva k spoštovanju načel enakih možnosti, to je pravičnemu vedenju in ravnanju v odnosih z vsemi, ki so v različnih vlogah udeleženi v delovnem procesu in dejavnosti ohranjanja narave. To pomeni odpravljanje vseh oblik diskriminacije ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, različne oblike oviranosti, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino.

Zavod priznava enakost spolov kot družbeno vrednoto in ima ničelno toleranco do diskriminacije in nestrpnosti, kar pomeni, da skrb za enakost spolov v delovnem okolju, ki ne pomeni le odprave diskriminacije po spolu ter spolni usmerjenosti, identiteti in izrazu, ampak tudi proaktivno delovanje za odpravo strukturnih neenakosti ter spolnih stereotipov in predsodkov.

Enakost spolov pomeni, da imamo vsi, ne glede na spol, enake možnosti in priložnosti za uresničevanje svojih pravic, odgovornosti in potencialov na različnih področjih življenja, tako izobraževalnem, ekonomskem, političnem, socialnem, zdravstvenem, kulturnem in zasebnem področju. S sprejetjem Načrta za enakost spolov se Zavod zavezuje k podpori uveljavljanja načela enakosti spolov ne zgolj de iure - pravno enakost, ampak tudi v praksi - de facto. Vodstvo Zavoda bo aktivno spodbujalo enake možnosti spolov ter preprečevalo diskriminacijo zoper spol, spolno usmerjenost ali spolno identiteto na vseh področjih dela.

Enakost spolov je zagotovljena z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02 z dne 5. 7. 2002) ter z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04 z dne 6. 5. 2004). Prav tako je bila leta 2015 sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2015 - 2020 (Uradni list RS, št. 84/15).

## 2 Enakost spolov v Evropskem raziskovalnem prostoru in v programu Obzorje Evropa

Enakost spolov na področju raziskav in inovacij je prednostna naloga Evropskega raziskovalnega prostora (ERP). Evropska komisija je že v letu 2012<sup>1</sup> države EU povabila k delovanju v smeri spodbujanja institucionalnih sprememb za doseganje spolne uravnoveženosti s poudarki na prizadevanju za:

- enakost spolov v znanstvenih poklicih z odstranjevanjem normativnih ovir in enakimi možnostmi kariernega razvoja,
- uravnoveženo zastopanost spolov v procesih odločanja.

Države EU so bile pozvane h kulturnim in institucionalnim spremembam, da bi odpravile neravnovesje med spoloma v raziskovalnih organizacijah in organih odločanja z izzivom doseči vsaj 40 % udeležbo manj zastopanege spola v vseh ekspertnih skupinah, panelih in odborih.

Iz Poročila o napredku ERP<sup>2</sup> izhaja, da je izvajanje sprememb po vsej EU neenakomerno in da kljub prizadevanjem v državah EU za izboljšanje spolne uravnoveženosti v znanstvenoraziskovalni dejavnosti ta še ni zagotovljena, kar ponazarja tudi podatek, da ženske zasedajo le 24 % najvišjih akademskih položajev. Razlike v dohodkih (ang. wage gap) med spoloma so opazne, različne karijerne priložnosti med spoloma pa kažejo na ohranjanje podzavestnih predsodkov iz vidika (ne)enakih možnosti spolov.

Obzorje 2020 je bil prvi okvirni program, ki je kot enega temeljnih ciljev opredelil vključitev vidika spola v vsebino raziskav in inovacij. Nadalje se s programom Obzorje Evropa enakost spolov naslavlja na treh ravneh:

1. priprava načrta za enakost spolov (ang. Gender Equality Plan; GEP) postaja merilo za upravičenost nekaterih kategorij pravnih subjektov iz držav EU in pridruženih držav;
2. vključevanje razsežnosti spola v vsebino raziskav in inovacij se pojavi kot merilo za dodelitev ob upoštevanju merila odličnosti, razen če opis teme izrecno določa drugače;
3. cilj je povečati uravnoveženo zastopanost spolov v celotnem programu in doseči 50 % žensk v upravnih odborih, strokovnih skupinah in ocenjevalnih odborih, povezanih s programom Obzorje Evropa, ter uporabiti merilo uravnovežene zastopanosti spolov med raziskovalnimi skupinami za razvrstitev predlogov z enakim rezultatom.

Cilj prizadevanj za enakost spolov je na eni strani izboljšati evropski raziskovalni in inovacijski sistem, na drugi pa ustvariti delovna okolja z enako obravnavo spolov, prav tako pa tudi bolje vključiti

---

<sup>1</sup>COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth  
/\* COM/2012/0392 final \*/ [EUR-Lex - 52012DC0392 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

<sup>2</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *ERA progress report 2018: the European Research Area: advancing together the Europe of research and innovation*, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/118067>

razsežnost spola v raziskovalne projekte, kar bo prispevalo k dvigu kakovosti raziskav in relevance ustvarjenega znanja, tehnologij in inovacij za družbo.

V prvem letu programa Obzorje Evropa je veljalo prehodno obdobje, kar pomeni, da to merilo ni zadevalo razpisov z roki do leta 2021 in se je uveljavilo šele pri razpisih z roki leta 2022. V letu 2022 je bil izdelan načrta za enakost spolov pogoj za sodelovanje na razpisih novega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa.

Partnerji uspešnega konzorcija na razpisu v 2022 so morali dokazati, da imajo načrt enakosti spolov ob podpisu sporazuma o nepovratnih sredstvih.

Konec septembra 2021 je Evropska komisija objavila vodnik z naslovom »Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans«<sup>3</sup>. Vodnik je namenjen:

- vodstvu organizacij, ki je odgovorno za pripravo načrta enakosti spolov;
- vodstvu notranje organizacijske enote, pristojne za pripravo načrta enakosti spolov;
- službi, pristojni za zagotavljanje kompatibilnosti z zahtevami zunanjih financerjev;
- pristojni komisiji in predstavnikom različnih kategorij zaposlenih.

Kot izhaja tudi iz navedb, katerim deležnikom znotraj organizacije, ki pripravlja načrt enakosti spolov, je vodnik namenjen, je poudarjen velik pomen zavezanosti celotne organizacije k pripravi načrta enakosti spolov z aktivno udeležbo vodstvenih delavcev in mrežnim pristopom vseh organizacijskih enot.

Da bi načrt enakosti spolov ustrezal **zahtevam Obzorja Evropa**, so potrebne štiri komponente:

1. **Javno objavljen dokument.** Načrt enakosti spolov mora biti pripravljen kot formalen dokument, ki ga podpiše odgovorna oseba organizacije. Prikazati mora zavezanost vprašanjem enakosti po spolu, postaviti jasne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje.
2. **Zagotovljeni kadrovski viri.** Za pripravo in spremljanje načrta enakosti spolov morajo biti zagotovljeni ustrezni kadrovski viri, ki ekspertno poznajo tematiko enakosti žensk, in bodo zagotavljali spremljanje njegovega izvajanja ob sodelovanju nosilcev posameznih ukrepov.
3. **Zbiranje podatkov in nadzor.** Organizacije morajo zbirati podatke o razsežnosti spola z letnim poročanjem, ki temelji na indikatorjih. Zagotovljeni morajo biti kadrovski viri za izvajanje nalog obdelave in objave podatkov na letni ravni.
4. **Izobraževanje.** Načrt enakosti spolov mora vsebovati program izobraževanja o ozaveščanju glede vprašanj enakosti po spolu. Aktivnosti morajo zajeti vso organizacijo ter biti zasnovane dolgoročno na temelju ustreznih podatkov.

---

<sup>3</sup> [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11111111-1111-1111-1111-111111111111)

### 3 Delovanje in dejavnost Zavoda

#### 3.1 Dimenzija enakosti spolov v delovanju Zavoda

Pri svojem delovanju je Zavod na področju zagotavljanja enakosti spolov zavezan Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19).

Podatki o strukturi zaposlenih Zavoda pokažejo;

Organizacijska enota	moški	ženske	SKUPAJ
Osrednja enota	14	24	38
Območna enota Kranj	2	8	10
Območna enota Celje	3	6	9
Območna enota Ljubljana	2	11	13
Območna enota Maribor	10	12	22
Območna enota Nova Gorica	3	9	12
Območna enota Novo mesto	4	3	7
Območna enota Piran	0	5	5
<b>SKUPAJ</b>	<b>38</b>	<b>78</b>	<b>116</b>

Iz zgornje tabele je razvidno, da je razmerje med zaposlenimi osebami 67,2 % : 32,8 % v korist ženskega spola. Nesorazmerje je najbolj izraženo v območnih enotah Kranj, Celje, Ljubljana, Nova Gorica in Piran. Od povprečja bolj spolno uravnoteženi pa sta območni enoti Maribor in Novo mesto. Veliko nesorazmerje v prid ženskega spola ni posledica zaposlovalne politike Zavoda, pač pa razmerje na trgu dela ter predvsem tudi proporcionalno večje število oseb ženskega spola med diplomantkami in diplomanti višješolskih in visokošolskih institucij, ki šolajo strokovnjake s področja delovanja Zavoda (biologija, geologija, geografija ipd.) kot tudi s področja dela skupnih služb (finance, računovodstvo, kadrovanje, pravo ipd.).

	moški	ženske	SKUPAJ
direktor	1	0	1
vodja območne enote	2	5	7
vodja odsekov	2	2	4
člani Strokovnega sveta	3	4	7
člani Sveta Zavoda	3	2	5
<b>SKUPAJ</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>

Pri vodilnih funkcijah (vodje območnih enot) pa je možno opaziti izenačitev števila moških in žensk: od 24 vodilnih položajev 13 mest (54,2 %) zasedajo ženske in 11 mest (45,8 %) zasedajo moški (vključno s položajem 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 54,2 % : 45,8 % 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. Pri vodilnih funkcijah je potrebno upoštevati tudi naravo postopka določitve direktorja Zavoda, članov sveta ter članov strokovnega sveta. Postopek določitve direktorja Zavoda je določen s Statutom Zavoda, ki določa, da direktorja imenuje Vlada Republike Slovenije na podlagi javnega

razpisa. Postopek določitve članov Sveta je zapisan v Statutu Zavoda, ki določa, da 2 člana Sveta izvolijo delavci, po postopku in pod pogoji, določenimi s predpisi in Statutom Zavoda, 3 člani pa so določeni s strani Vlade Republike Slovenije. Pri postopku določitve članov Strokovnega sveta 5 članov izvolijo delavci, 1 določi direktor Zavoda, 2 pa določi ministrstvo pristojno za ohranjanje narave. Zavod pri teh postopkih s svojim načrtom za enakost spolov ne more veliko vplivati na sam izid postopkov določitve članov Sveta Zavoda. Glede na to, da se predstavnike delavcev določi s postopkom volitev, je enakost spolov težko doseči, saj na izid volitev vplivajo drugi elementi kot so osebne preference, strokovnost, povezanost med zaposlenimi, politični pogledi itd. Pri postopku določitve direktorja Zavoda pa je Vlada Republike Slovenije dolžna upoštevati enakost spolov.

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

- Pravilnik o opravljanju dela na domu, ki sistemsko ureja pravico zaposlenih do dela na domu,
- Pravilnik o delovnih razmerjih, ki med drugim ureja delovni čas, pravico delavcev do plačane ali neplačane odsotnosti, pravico delavcev do izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja ter pridobivanja novih strokovnih znanj itn. .

Na področju delovanja Zavoda Pravilnik o ukrepih za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih (v nadaljevanju: Pravilnik) opredeljuje spolno nadlegovanje kot eno od oblik mobinga, ki predstavlja kakršno koli obliko 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 (3. člen). Nadalje opredeljuje vedenja in ravnanja, ki pomenijo verbalno spolno nadlegovanje, kakor tudi vedenja in ravnanja, ki pomenijo neverbalno spolno nadlegovanje, prav tako pa tudi vedenja in ravnanja, ki pomenijo fizično spolno nadlegovanje.

Prav tako določa tudi dolžnosti in odgovornosti vseh zaposlenih, da pomagajo ustvarjati delovno okolje brez mobinga, v katerem se varujeta in spoštujeta dostojanstvo in integriteta zaposlenih na delovnem mestu. Vodstveni in vodilni kader ima dolžnost udeležiti se ustreznega usposabljanja za preprečevanje, prepoznavanje in obravnavo primerov mobinga na delovnem mestu, 7. člen Pravilnika določa, da notranja organizacijska enota za splošne zadeve organizira potrebno usposabljanje vodstvenega in vodilnega kadra za preprečevanje, prepoznavanje in obravnavo primerov mobinga na delovnem mestu, ter nudenje pomoči delavcu, ki je bil izpostavljen nadlegovanju in trpinčenju in povrnitev njegovega ugleda.

Pravilnik natančno opredeljuje tudi ostala vprašanja postopka reševanja primerov mobinga, sankcioniranja ter ukrepov za prenehanje in odpravo posledic mobinga.

## **4. Cilji**

### **4.1 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 Pravilnika o opravljanju dela na domu, imenovanje osebe zadolžene za pospeševanje izvajanja in spremljanje ukrepov.

### **4.2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih**

Treba se je zavzemati, da zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih ostane na dosedanji ravni oziroma, da se izboljša skladno z cilji načrta enakosti spolov.

### **4.3. 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. 7. 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 neuravnovežena zastopanost spolov: če je zastopanost enega spola na posameznem področju nižja od 40 %.

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

### **4.4. 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 ukrepih za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih potrebni še kakšni drugi pravni ali organizacijski ukrepi za preprečevanje tega pojava oziroma če je mogoče ustrezno dopolniti pravilnik z določbami za učinkovito preprečevanje in sankcioniranje nasilja na podlagi spola.

## **5. Akcijski načrt uveljavljanja enakosti spolov Zavoda (2024 - 2029)**

### **5.1 Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem in organizacijska kultura**

#### **Dejavnost: Omogočanje premakljivega delovnega časa**

Kazalnik: Vzpostavljena evidenca o izrabi dnevnega delovnega časa

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: že obstaja

#### **Dejavnost: Mehanizmi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**

Kazalnik: Vzpostavljene pravice za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (možnost privatnega izhoda med delovnim časom, daljše kot polurne odsotnosti z dela v času odmora za malico, omogočanje dodatnih dni letnega zaradi socialno zdravstvenih razmer in zaradi osebnih okoliščin, možnost uporabe delovnih sredstev (računalnika, telefona) tudi za zasebne namene ipd.).

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: že obstaja

#### **Dejavnost: Analiza stanja glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**

Kazalnik: Izvedena anketa med zaposlenimi in predstavitev rezultatov

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: 2025 in naprej

### **5.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih in v strokovnih telesih Zavoda**

#### **Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih Zavoda**

Kazalnik: Statistika zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih Zavoda

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: že obstaja

**Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov v stalnih in občasnih strokovnih telesih Zavoda**

Kazalnik: Letna statistika zastopanosti spolov v stalnih in občasnih strokovnih telesih Zavoda

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: že obstaja

### **5.3 Enakost med spoloma pri zaposlovanju in kariernem napredovanju**

**Dejavnost: Pregled kazalnikov zaposlovanja na Zavodu po spolu**

Kazalnik: Statistika zaposlovanja na Zavodu po spolu

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: 2025 in naprej

**Dejavnost: Redna izobraževanja za zaposlene na Zavodu**

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj za zaposlene v letu po spolu

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: 2025 in naprej

### **5.4 Ozaveščanje o enakosti spolov, spolno vključujoča raba jezika in ukrepi proti spolnemu nasilju in nadlegovanju**

**Dejavnost: Izobraževanje in ozaveščanje o enakosti spolov**

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj o spolni enakosti, spolnem nadlegovanju, šikaniranju in mobingu na delovnem mestu

Nosilec: Odsek za splošne zadeve

Časovni okvir: 2025 in naprej

## 6. Viri za izvajanje načrta za enakost spolov

Zavod za spremljanje izvajanja načrta za enakost spolov pooblasti pristojni odsek, kateri je določen v načrtu za enakost spolov. Pooblaščen odsek je pristojen za:

- zbiranje relevantnih podatkov in kazalnikov, izdelavo statističnih in drugih analiz stanja na področju enakosti spolov, spremljanje stanja in analizo stanja na podlagi zbranih podatkov, organiziranje izobraževanj, 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 Zavoda.

Številka: 007-0001/2024-1

ZAVOD RS ZA VARSTVO NARAVE

Direktor

mag. Teo Hrvoje Oršanič

