

# AKCIJSKI NAČRT ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA TER ENAKOSTI SPOLOV REGIONALNE RAZVOJNE AGENCIJE POSAVJE

**Marec, 2023**

**Dokument sta pripravili:**

Špela Sečnik, višja svetovalka področja III, RRA Posavje  
Tjaša Veble, področna svetovalka II, RRA Posavje

**Vodja priprave:**

Špela Sečnik, višja svetovalka področja III, RRA Posavje

**Odgovorna oseba:**

mag. Nataša Šerbec, direktorica RRA Posavje

## KAZALO VSEBINE

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 UVOD.....                                                                                                                                                      | 4  |
| 2 KOORDINATOR ZA LAŽJE IN BOLJŠE USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA TER UČINKOVITEJŠE ZASLEDOVANJE NAČELA ENAKOSTI SPOLOV ZNOTRAJ ORGANIZACIJE ..... | 5  |
| 3 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA .....                                                                                                                               | 6  |
| 3.1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju.....                                                                                                                 | 6  |
| 3.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja .....                                                                                                        | 8  |
| 3.2.1 Analiza anketnega vprašalnika .....                                                                                                                        | 9  |
| 3.3 Promocija zdravja na delovnem mestu .....                                                                                                                    | 15 |
| 4 UKREPI ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA .....                                                                                                 | 17 |
| 5 SKLEP .....                                                                                                                                                    | 22 |
| PRILOGA 1: Anketa o zadovoljstvu z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja .....                                                                         | 23 |

## KAZALO GRAFOV

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Graf 1:</b> Zastopanost zaposlenih na RRA Posavje po spolu. ....                     | 6  |
| <b>Graf 2:</b> Zaposleni glede na način pogodbe o zaposlitvi.....                       | 7  |
| <b>Graf 3:</b> Zaposleni glede na način pogodbe o zaposlitvi.....                       | 7  |
| <b>Graf 4:</b> Opravljanje dodatnih ur na RRA Posavje. ....                             | 9  |
| <b>Graf 6:</b> Količina prostega časa zaposlenih na RRA Posavje. ....                   | 10 |
| <b>Graf 7:</b> Prosti čas zaposlenih na RRA Posavje. ....                               | 11 |
| <b>Graf 8:</b> Preživljanje časa z bližnjimi.....                                       | 11 |
| <b>Graf 9:</b> Načrtovanje dopusta. ....                                                | 12 |
| <b>Graf 10:</b> Čas zase. ....                                                          | 13 |
| <b>Graf 11:</b> Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja I. ....  | 14 |
| <b>Graf 12:</b> Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja II. .... | 14 |

## KAZALO TABEL

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabela 1:</b> Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju. .... | 8  |
| <b>Tabela 2:</b> Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. ....                   | 16 |

## 1 UVOD

Glavni namen Akcijskega načrta za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter enakosti spolov Regionalne razvojne agencije Posavje (v nadaljevanju Akcijski načrt) je spodbujati in konstantno izboljševati področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, ter spodbujati enake možnosti in zastopanje obeh spolov na vseh področjih delovanja Regionalne razvojne agencije Posavje (v nadaljevanju RRA Posavje).

Formalno je področje enakih možnosti žensk in moških v Sloveniji urejeno z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZvarD in 59/19). Prav tako je enakost spolov visoko na svoje prioritete postavljena v pravnem redu EU. Nedavno je Evropska komisija objavila Strategijo za enakost spolov 2020-2025, ki med drugim določa, da se načelo enakosti spolov uvede tudi v programu Horizon Europe, v katerem se od leta 2022 od sodelujočih prosilcev zahteva, da imajo sprejete Akcijski načrt za enakost spolov.

Področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja urejajo Evropski steber socialnih pravic, Strategija EU o enakosti spolov 2020-2025, Direktiva EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (2017), s katero želi EU izboljšati udeležbo žensk na trgu dela in spodbujati moške, da prevzamejo del odgovornosti pri deljenju zasebnih opravil, kar bi pripomoglo k bolj uravnoteženem usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Prav tako so prizadevanja za ustreznejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v skladu z Agendo za trajnostni razvoj do leta 2030, ki kot enega izmed ključnih ciljev utemeljuje doseganje enakosti spolov po vsem svetu. Tudi to področje ureja Zakon o enakih možnostih žensk in moških in Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg).

Zakonska ureditev teh dveh področij kaže, da gre za dve zelo povezani temi, ki bosta podrobneje predelani v Akcijskem načrtu.

Akcijski načrt je javni dokument, objavljen na spletni strani RRA Posavje.

## 2 KOORDINATOR ZA LAŽJE IN BOLJŠE USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA TER UČINKOVITEJŠE ZASLEDOVANJE NAČELA ENAKOSTI SPOLOV ZNOTRAJ ORGANIZACIJE

Za izvedbo analize trenutnega stanja, implementacije akcijskega načrta ter za spremljanje, prilagajanje in koordinacijo njenih aktivnosti direktor/-ica RRA Posavje izmed svojih zaposlenih s sklepom določi koordinatorja/koordinatorko za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter učinkovitejše zasledovanje načela enakosti spolov znotraj organizacije. Njegov/njen mandat traja dve leti. Po izteku tega obdobja direktor/-ica za nadaljnji dve leti za koordinatorja oziroma koordinatorko imenuje isto ali drugo osebo. Koordinator/-ka v obdobju svojega mandata predlaga aktivnosti in ukrepe za spodbujanje enakih možnosti obeh spolov znotraj RRA Posavje kot organizacije, za spremljanje izvajanja, dajanje pobud in sodelovanje pri razpravah na področju enakih možnosti. Prav tako med zaposlenimi spodbuja izmenjavo izkušenj, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, s čimer se bodo nove rešitve še lažje identificirale.

Enkrat letno, predvidoma v začetku koledarskega leta koordinator/-ka pripravi anketo (Priloga 1) za zaposlene in analizira ter primerja dobljene rezultate z rezultati prejšnjih let.

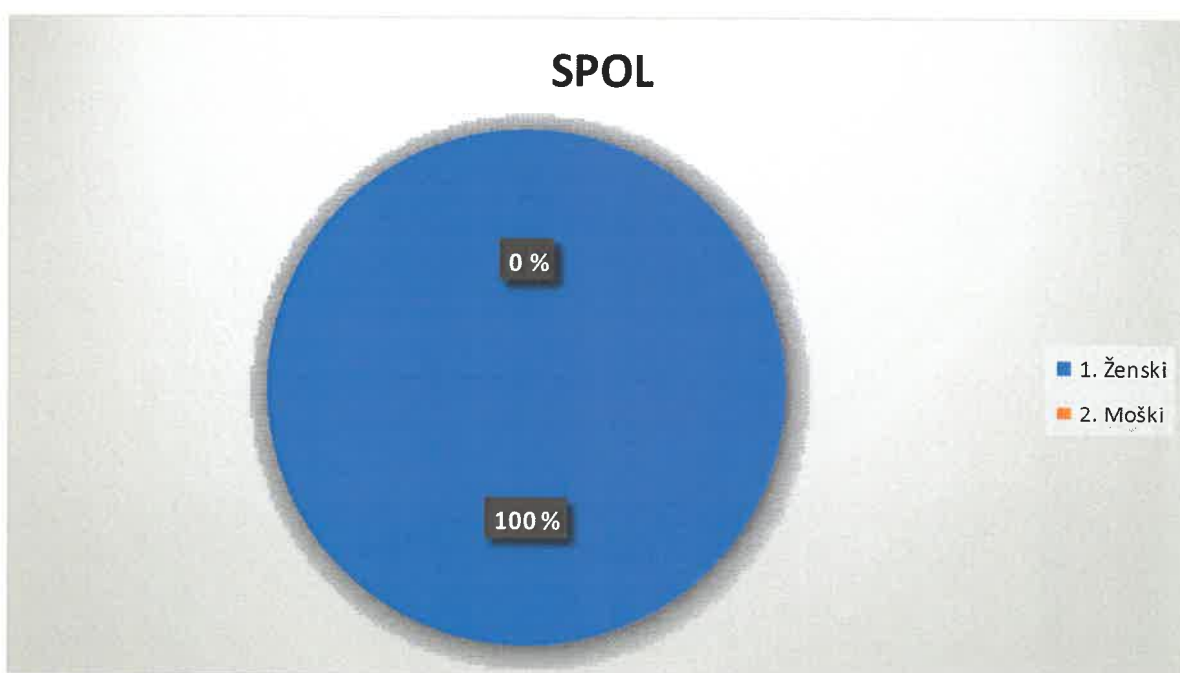
Koordinator/-ka skrbi, da je znotraj organizacije zagotovljena možnost anonimnega izražanja (ne)zadovoljstva z ukrepi, ki so namenjeni lažšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. V ta namen koordinator/-ka pripravi skrinjo, kamor lahko zaposleni anonimno oddajo svoja mnenja. Koordinator/-ka trikrat letno preveri skrinjico mnenj in o tem poroča direktorju/-ici.

Koordinator/-ka po izteku svojega mandata o svojem delu poroča vsem zaposlenim ter jih seznani z rezultati in aktivnostmi za pretekli dve leti.

### 3 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA

#### 3.1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju

V začetku leta 2023 je bila s strani koordinatorke za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter učinkovitejše zasledovanje načela enakosti spolov znotraj organizacije pripravljena spletna anketa, ki so jo izpolnile vse zaposlene osebe na RRA Posavje. Na dan 1. 1. 2023 je bilo na RRA Posavje zaposlenih 13 oseb, od tega je vseh 13 zaposlenih ženskega spola. Vse zaposlene delajo za polni delovni čas, 8 je zaposlenih za nedoločen čas, 5 pa za določen čas.



**Graf 1:** Zastopanost zaposlenih na RRA Posavje po spolu.

RRA Posavje se zaveda pomena spolne uravnoteženosti pri delu, kar se dosledno upošteva tudi pri pripravi dokumentacije za razpis prostih delovnih mest. Pri vseh javnih razpisih za prosta delovna mesta na RRA Posavje ni omejitev v povezavi s spolom kandidatov/kandidatk, temveč sta odločilna kriterija delovne izkušnje in specifična znanja s področja dela. V zadnjih letih je opazen trend prevladovanja prijav na razpis za prosta delovna mesta kandidatk ženskega spola, kar pripisujemo področju dela, tj. administracija in upravljanje.



**Graf 2:** Zaposleni glede na način pogodbe o zaposlitvi.



**Graf 3:** Zaposleni glede na način pogodbe o zaposlitvi.

### 3.1.1 Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

RRA Posavje pri zaposlovanju upošteva vse potrebne vidike in ukrepe za zagotovitev enakih možnosti spolov. Za potrebe zbiranja podatkov in ustvarjanja analiz bo uveden ukrep 1.1. Zbiranje podatkov o zaposlenih, ki bo omogočil pregled nad zaposlenimi po spolu in vrsti zaposlitve s kazalnikom statistične analize o zaposlenih (1).

Na področju usposabljanja in izobraževanja zaposlenih bo uveden ukrep 2.1 Izobraževanje zaposlenih o pomenu spolne uravnoveženosti na vseh ravneh delovanja RRA Posavje, ki bo pripomogel k zavedanju zaposlenih o pomembnosti spolne uravnoveženosti na vseh ravneh organizacije s kazalnikom organiziranega strokovnega izobraževanja na izbrano tematiko (1).

| CILJI                                                                                    | UKREP                                                                                             | KAZALNIK                                                     | NASLOVNIKI                                       | ODGOVORNI                                        | ČASOVNI OKVIR                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1. Pregled nad zaposlenimi po spolu, glede vrst zaposlitve                               | 1.1 Zbiranje podatkov o zaposlenih                                                                | Statistična analiza zaposlenih RRA Posavje (1)               | Koordinator/-ka akcijskega načrta, direktor/-ica | Koordinator/-ka akcijskega načrta                | Vsako leto (do 31. 3. za preteklo leto) |
| 2. Zavedanje zaposlenih o pomembnosti spolne uravnoveženosti na vseh ravneh organizacije | 2.1 Izobraževanje zaposlenih o pomenu spolne uravnoveženosti na vseh ravneh delovanja RRA Posavje | Organizirano strokovno izobraževanje na izbrano tematiko (1) | Zaposleni RRA Posavje                            | Koordinator/-ka akcijskega načrta, direktor/-ica | 2024, nato vsaki dve leti               |

**Tabela 1:** Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.

### 3.2. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Na uspešnost usklajevanja poklicne in družinske odgovornosti vplivajo številni dejavniki na ravni posameznika in njegove družine kot na ravni organizacij in države. V današnjem hitrem tempu življenja postaja usklajevanje vseh vlog skoraj nemogoče. Ob skrbi za kariero, starševskih obveznostih, partnerstvu, skrbi za ostarele starše in sorodnike nam običajno zmanjka časa zase in za razmislek o vsem, kar se dogaja okoli nas. Vse bolj je poznano dejstvo, da posamezniki, ki enakovredno cenijo tako svoje poklicno kot zasebno življenje, občutijo večje zadovoljstvo s svojim življenjem,

najdejo boljše ravnotežje med svojimi vlogami in kažejo manj čustvene izčrpanosti. Demografska in socialno-ekonomska gibanja, kot so staranje prebivalstva, večja vključenost žensk na trg dela in večja vloga moških pri družinskih obveznostih povzročajo, da se zaposleni soočajo z naraščajočimi pritiski pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Na RRA Posavje je bila izvedena anketa med vsemi zaposlenimi, z namenom pridobivanja natančnejšega vpogleda v trenutno stanje na področju zadovoljstva z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Anketa bo med zaposlenimi izvedena na letni ravni, s čimer bo zagotovljena kontinuirana analiza in primerjava rezultatov. Pridobljeni rezultati bodo pogoj za nadaljnje delo v smeri olajšanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za vse zaposlene.

### 3.2.1 Analiza anketnega vprašalnika



**Graf 4:** Opravljanje dodatnih ur na RRA Posavje.

Izmed 13 zaposlenih nihče ne dela dlje kot štirikrat ali petkrat na teden. 23% (3) zaposlenih dela dlje dvakrat ali trikrat na teden, 46 % (6) zaposlenih enkrat tedensko, 31 % (4) zaposlenih pa nikoli ne dela dlje.



**Graf 5:** Količina prostega časa zaposlenih na RRA Posavje.

Rezultati kažejo, da imajo vse zaposlene na RRA Posavje vsaj nekaj prostega časa, kar predstavlja dobro popotnico za nadaljnje delo. Nekoliko zaskrbljujoče je dejstvo, da 15 % (2) zaposlenih prostemu času nameni zgolj 1–5 ur na teden. 62 % zaposlenih (8) prostemu času nameni 5–10 ur na teden, kar pomeni, da imajo v poprečju vsak dan nekaj časa tudi zase. 23 % (3) zaposlenih pa svojemu prostemu času nameni več kot 10 ur na teden.

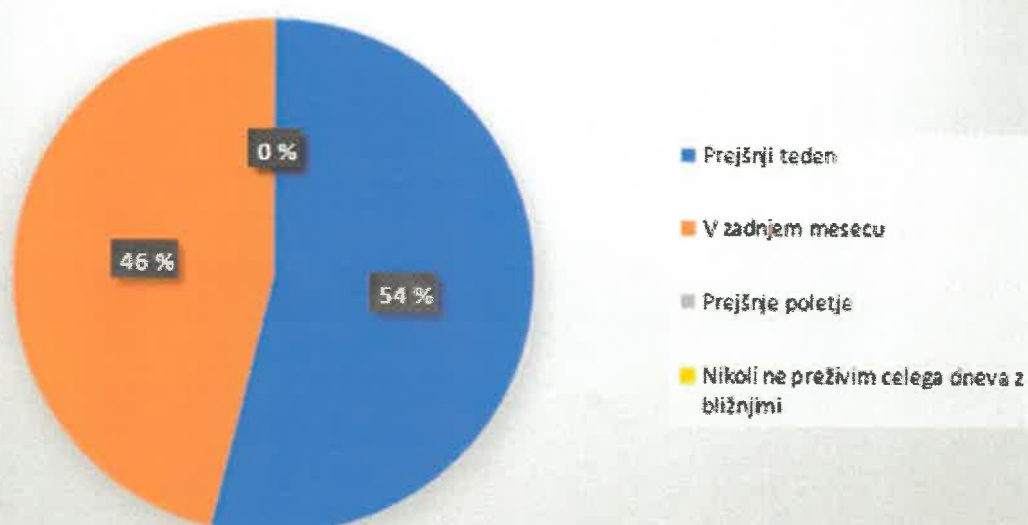
V navezavi na prostočasne aktivnosti rezultati ankete prikazujejo aktivnosti, katerim zaposlene namenijo svoj prosti čas (možnih je bilo več odgovorov). Ob aktivnostih, kot so druženje, telovadba, branje knjig ipd., so zaposlene navedle tudi, da v prostem času opravljajo različne skrbstvene dejavnosti, kot so skrb za otroke in starejše družinske člane ter različna gospodinjstva opravila. Te aktivnosti ne spadajo v prosti čas, ki je namenjen nam, našemu počitku in odmiku od vsakdanjih obveznosti. Ocenjuje se, da je na tem področju še nekaj možnosti za napredek, ki bo dosežen z ozaveščanjem o problematiki.

### Kaj počnete v prostem času?



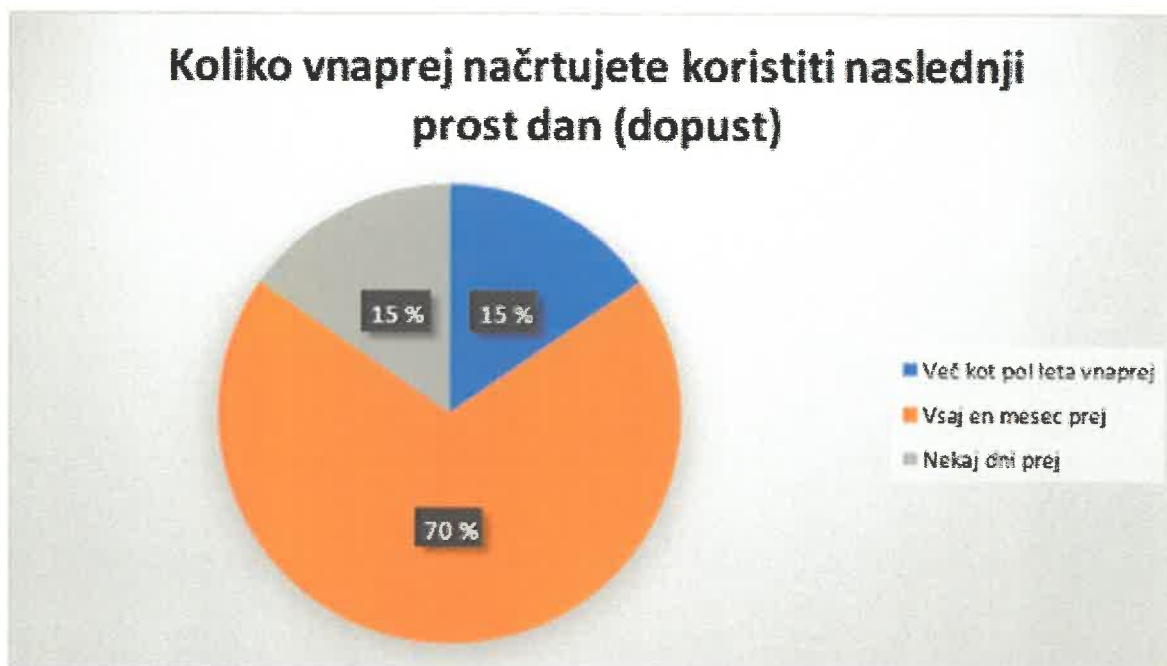
**Graf 6:** Prosti čas zaposlenih na RRA Posavje.

### Kdaj ste nazadnje preživeli cel dan z bližnjimi?



**Graf 7:** Preživljanje časa z bližnjimi.

Iz grafa je razvidno, da zaposlene na RRA Posavje cenijo čas preživet z bližnjimi (družinski člani in prijatelji). 54 % (7) zaposlenih je odgovorilo, da je cel dan z bližnjimi preživel v prejšnjem tednu, 46 % (6) pa v zadnjem mesecu.



**Graf 8:** Načrtovanje dopusta.

Zaposlene na RRA se zavedajo pomena letnega dopusta za splošno zdravje in zadovoljstvo, saj 70 % (9) zaposlenih svoj letni dopust planira že vsaj en mesec prej. 15 % (2) zaposlenih dopust planirajo več kot pol leta prej, 15 % (2) zaposlenih pa dopusta ne načrtuje, oziroma se za dela proste dneve odloči le nekaj dni prej.



**Graf 9:** Čas zase.

Anketa se je osredotočila tudi na koriščenje dela prostih dni z namenom izrabe dela prostega dne zase, za lastne potrebe in namene sproščanja. Zaskrbljujoč podatek je, da si kar 25 % (3) zaposlenih na RRA Posavje ne vzame nikoli celega dneva zgolj zase. 38 % (5) zaposlenih si dan zase vzame samo približno enkrat na leto. 31 % (4) si takšen dan privošči približno enkrat na mesec, 8 % (1) pa si dan zase vzame približno enkrat tedensko.

Rezultatom botruje tudi dinamika posameznih zaposlenih, ki je različna (nekateri zaposlene imajo družine z manjšimi otroki, druge družine s starejšimi otroki, nekatere so same zadolžene za skrbstvo družine, nekatere skrbijo za kmetijo itn.) Kljub vsej tej dinamiki, prioritetah in vrednotah, ki si jih lastijo zaposlene, pa se kaže potreba po izboljšanju celotne slike razumevanja pomena usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Ob zaključku ankete so anketiranke označile, kako se strinjajo s posameznimi trditvami v povezavi z zadovoljstvom z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Rezultati so se precej razlikovali, vendar rezultati ne kažejo na nezadovoljstvo s trenutnim stanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.



**Graf 10:** Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja I.



**Graf 11:** Zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja II.

RRA Posavje se zaveda pomembnosti usklajenega področja zasebnega in poklicnega življenja, zaradi česar bo sprejet Nabor ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki bo doprinesel k večji produktivnosti, motivaciji, zadovoljstvu in predanosti zaposlenih, izboljššanem pridobivanju in zadrževanju kadrov, na drugi strani pa bosta zmanjšani fluktuacija in bolniške odsotnosti. Nabor ukrepov je podrobneje predstavljen v četrtem poglavju Akcijskega načrta.

### 3.3 Promocija zdravja na delovnem mestu

RRA Posavje redno skrbi tudi za promocijo zdravega in aktivnega življenja ter v ta namen in na podlagi določil Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Uradni list RS, št.43/11) in Smernic za promocijo zdravja na delovnem mestu Ministrstva za zdravje izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu, ki je namenjena ohranjanju in krepitvi telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja zaposlenih. Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za aktivno podporo delodajalcev pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja zaposlenih, kar je doseženo s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in spodbujanja osebnostnega razvoja.

#### 3.3.1 Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

V letu 2023 bo RRA Posavje sprejela Nabor ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Enkrat letno bo izvedena anketa o zadovoljstvu zaposlenih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, ki jo bo izvedel koordinator/-ka. Skladno s promocijo zdravja na delovnem mestu se RRA Posavje zavezuje, da bo v skladu z razpoložljivi finančnimi sredstvi zaposlenim omogočilo:

- enkrat tedensko zdravo malico oz. sadje na delovnem mestu,
- predavanje na temo zdravega življenjskega sloga,
- predavanje in vaje za krepitev spomina,
- test telesnih zmogljivosti (pod strokovnim vodstvom bi opravili enega izmed preizkusov za ugotavljanje naše telesne zmogljivosti (preizkus hoje na 2 km / 6-minutni preizkus hoje / 2-minutni test stopanja na mestu ter svetovanje o ustrezni telesni dejavnosti za krepitev zdravja)
- nagrajevanje zaposlenih (zadnji petek v mesecu bodo delavci nagrajeni z manj naloženimi delovnimi nalogami in morebitnim hitrejšim odhodom z delovnega mesta),
- dan žena (nagraditev zaposlenih s predčasnim odhodom iz službe (npr. eno uro) ali s kakšno pozornostjo),
- darilo ob rojstvu otroka.

| CILJI                                                                            | UKREPI                                                                                     | KAZALNIKI                                                                         | NASLOVNIKI               | ODGOVORNI                         | ČASOVNI OKVIR             |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| 1. Analiza stanja                                                                | 1.1 Anketa o zadovoljstvu z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja                | Analiza (1)                                                                       | Zaposleni na RRA Posavje | Koordinator/-ka Akcijskega načrta | 31. 1. (za preteklo leto) |
| 2. Udeležba kadra na izobraževalnih delavnicah                                   | 2.1 Izobraževanje vodstvenih kadrov na temo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja | Udeležba na izobraževanju (1)                                                     | Vodstveni kader          | Direktor/-ica                     | 2025                      |
| 3. Izboljšati stanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za zaposlene | 3.1 Sprejem Nabora ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja         | Podpis Nabora ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (1) | Vodstveni kader          | Direktor/-ica                     | 2023                      |

**Tabela 2:** Akcijski načrt za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

#### 4 UKREPI ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

##### I.

Priprava načrta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja organizacij.

*(Organizacije lahko pripravijo in posodablajo letne Načrte o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ki jim bodo omogočale zastavitev ciljev in načrtanje poti do doseganja ciljev, v načrte naj vključijo obstoječe zakonske možnosti, ki so zaposlenim na voljo in tudi želje delavcev in delavk, ki izhajajo iz izzivov s katerimi se slednji soočajo).*

##### II.

Merjenje zadovoljstva o možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi.

*(Delodajalci in delodajalke naj med svojimi zaposlenimi na letni ravni merijo stopnjo zadovoljstva z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki so jim ponujene. Standardizirana evalvacija zadovoljstva v obliki anketnega vprašalnika, lahko nudi povratno informacijo delodajalcem in delodajalkam v smislu razvoja njihovega delovnega okolja in vzpostavljanja delovne klime, ki spodbuja in omogoča usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja).*

##### III.

Spodbujanje aktivnega očetovstva.

*(Številne raziskave so pokazale, da se očetje v delovnih okoljih v strahu pred stigmatizacijo in zasmehovanjem pogosto znajdejo v neprijetnem položaju, ko bi se želeli dogovoriti za fleksibilnejšo obliko dela ali koriščenje očetovskega dopusta, ki bi jim omogočal večjo vključenost v nego, skrb in vzgojo otrok. Delodajalci in delodajalke se morajo teh okoliščin zavedati, jih premostiti in aktivno očetovstvo spodbujati (še posebno v primerih koriščenja bolniškega dopusta za nego otroka). Delodajalci in delodajalke lahko aktivno očetovstvo spodbujajo tudi preko dodatnih dni (ne)plačanega očetovskega dopusta, ki ga ponudijo očetom).*

##### IV.

Organiziranje prijazne vrnitve na delo po koriščenju starševskega dopusta ali po drugi daljši odsotnosti z dela.

*(Smiselno je, da delodajalci in delodajalke delavce in delavke, ki so na daljši odsotnosti z dela, še naprej vključuje v interno komuniciranje in informiranje, ker je tako olajšan prihod nazaj na delo).*

V.

Organiziranje in ureditev (ne)plačane odsotnosti iz dela zaradi osebnih okoliščin.

*(Delodajalci in delodajalke naj skupaj z zaposlenimi in na podlagi njihovih potreb identificirajo in opredelijo posebne okoliščine, ki lahko zaposlenim prinesejo (ne)plačano odsotnost iz dela in so povezane z njihovim usklajevanjem zasebnega življenja, npr.: spremstvo nosečih partnerk ali starejših in otrok pri zdravniških pregledih, udeležba šolskih predstav, rojstva, poroke in smrti, popravila in renovacije, selitve, daljša potovanja in drugi osebni opravki).*

VI.

Vključitev načela enakosti spolov in spodbujanja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v kulturo organizacije.

*(Delodajalci in delodajalke naj kot temeljno vrednoto organizacijske kulture uvedejo zasledovanje načela enakosti spolov in slednje podprejo z več akti in pravilniki, ki bodo omogočili tako doseganje tega cilja kot tudi izboljšali možnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. V to sodi zaveza po spolno nepristranskem in uravnoteženem zaposlovanju novih sodelavcev in sodelavk; ničelna toleranca do mobinga, seksizma in (spolnega) nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu).*

VII.

Organiziranje temeljnih izobraževanj za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja in za zasledovanje enakosti spolov znotraj delovnih okolij.

*(Delodajalci in delodajalke naj (vsaj) enkrat letno zaposlene izobražujejo o procesih in mehanizmih, ki zavirajo enakost spolov na delovnem mestu in s tem škodijo tako zaposlenim kot razvoju in uspehu organizacij kot takšnih. Na tovrstnih izobraževanjih je nujno poudariti škodljivost delovanja moških in ženskih spolnih stereotipov in s tem povezano omejenost spolnih norm in vlog, s čimer se krepijo možnosti zasledovanja ciljev, interesov in talentov tako moških kot žensk).*

VIII.

Omogočanje fleksibilnega in drsečega delovnega časa oziroma dela od doma (ali na drugi lokaciji).

*(Organizacija dela ima pomemben vpliv na lažje razumevanje poklicnega in zasebnega življenja. Drseči delovni čas zaposlenim omogoča lažjo uskladitev drugih (zasebnih) obveznosti, fleksibilen delovni čas pa zaposlenim podeli avtonomijo, da si delo razporedijo svobodno. Na kakovostnejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pa vpliva tudi možnost dela od doma oziroma dela na drugi lokaciji, ki lahko zaposlenim odvzame čas povezan s potjo na delo).*

IX.

Omogočanje dela za krajši delovni čas.

*(Delodajalci in delodajalke naj zaposlenim, ki to želijo, omogočijo delo s skrajšanim delovnim časom (4 oziroma 6 ur dela na dan), s čimer bodo zaposlene osebe lažje in učinkoviteje razporejale obveznosti povezane z delom, skrbstvenim delo in prostim časom).*

X.

Organiziranje dela v spolno mešanih timih.

*(Le to pripomore k preseganju številnih spolnih stereotipih in predstavah, ki jih zaposleni in zaposlene gojijo napram nasprotnega spola in pomembno vpliva k izgradnji organizacijske kulture, ki temelji na enakosti spolov).*

XI.

Možnost odklonitve nadurnega in nočnega dela.

*(Delodajalci in delodajalke naj svojim zaposlenim ponudijo možnost, da slednji odklonijo nadurno in nočno delo, v kolikor se jim ob opravljanju tega dela pojavljajo težave z usklajevanjem zasebnega življenja.)*

XII.

Široko razumevanje skrbstvenih obveznosti.

*(Delodajalci in delodajalke morajo osvojiti najširše razumevanje koncepta skrbstvenih obveznosti, ki ne sme biti stereotipno omejeno na matere dojenčkov. Namesto tega morajo pri ukrepih slediti dejstvu, da se z odraščanjem otrok spreminjajo potrebe zaposlenih in da morajo biti v to enakovredno vključeni tako moški kot ženske. Poleg tega ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pomembno omogočajo tudi lažje opravljanje skrbstvenih nalog, povezanih s skrbjo za starejše in bolne).*

XIII.

Široko razumevanje pomena koncepta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

*(Delodajalci in delodajalke morajo ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja nuditi vsem svojim zaposlenim, ne le mladim materam. Pri tem izkazujejo široko razumevanje pomena koncepta usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki je pomemben in koristen za vse zaposlene, ne glede na njihov spol, starševstvo ali drugo osebno okoliščino – vsi imajo koristi od uravnoveženega razmerja med poklicnim in zasebnim).*

XIV.

Uskladitev dopusta s šolskimi počitnicami.

*(Zaposlenim, ki imajo šoloobvezne otroke, naj delodajalci in delodajalke omogočijo koriščenje dopusta ob dnevih oziroma tednih, ki sovpadajo tudi s šolskimi počitnicami, s čimer bo pomembno prispevano k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih).*

XV.

Vzpostavitev sistema nagrajevanja in stimulacij, ki ni odvisno od skrbstvenih obveznosti in spola zaposlene osebe.

*(Delodajalci in delodajalke morajo z ustreznimi akti in pravilniki poskrbeti za možnost transparentnega napredovanja zaposlenih ne glede na njihov spol, ali skrbstvene obveznosti. Na ta način se omogoča enakovredna udeležba in napredovanje vsem, ne glede na njihove osebne okoliščine, s čimer se prispeva k izgradnji in ohranjanju kulturne organizacije, ki temelji na enakosti spolov).*

XVI.

Zagotovitev možnosti (anonimnega) izražanja (ne)zadovoljstva z ukrep, ki so znotraj organizacije na voljo in ki so namenjeni lažšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

*(Delodajalci in delodajalke naj premislijo o najbolj optimalnem načinu izražanja (ne)zadovoljstva zaposlenih tako z aktualnimi možnostmi, ki so na voljo za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot tudi za izražanje mnenj, dvomov, vtisov glede splošnega sledenja enakosti spolov znotraj delovnega vzdušja. Mnenja se lahko podajajo v temu namenjeno škatlo, lahko se zapišejo v posebne zvezke ali pa se zbirajo elektronsko, ob omogočeni anonimnosti).*

XVII.

Zagotovitev možnosti nudenja psiholoških razgovorov.

*(Delodajalci in delodajalke naj premislijo o možnosti zagotovitve psiholoških razgovorov z zaposlenimi, ki bi bili namenjeni premisleku o (pre)obremenjenosti, (potencialni) izgorelosti in spodbujanjem zavedanja o pomenu kvalitetnega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ki ima velik vpliv tudi na duševno zdravje).*

XVIII.

Določitev koordinatorja/-ke ali delovne skupine za lažje in boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter učinkovitejše zasledovanje načela enakosti spolov znotraj organizacij.

*(Le ta bo skrbel/a za izpostavljanje izzivov povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, predlagal/a nove in izboljšane ukrepe, ter z zaposlenimi vodil/a konstanten dialog, ki bo omogočil prioritarno obravnavo tega pomembnega področja).*

XIX.

Spodbujanje in podpiranje aktivnosti, ki so del prostega oziroma zasebnega časa zaposlenih.

*(Delodajalci in delodajalke lahko aktivno podpirajo in spodbujajo svoje zaposlene pri določenih aktivnostih in dejavnostih, ki jih slednji sicer izvajajo v njihovem prostem času. Tako lahko delodajalci in delodajalke organizirajo aktivnosti kot so ogledi tekem, športne igre, kulturne in gledališke vsebine in podobno).*

XX.

Zavedanje vloge vodstva pri lažšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na ravni delovnih organizacij.

*(Delodajalci in delodajalke se morajo skupaj z vsem vodstvenim kadrom zavedati svoje vloge in odgovornosti za zagotavljanje enakosti spolov znotraj delovnih organizacij in za sprejemanje in nadgrajevanje ukrepov, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Zasledovanje tovrstnih ciljev ne bo delavcem in delavkam nudilo zgolj enakovredne delovne izkušnje, ampak bo pomembno zvišalo raven zadovoljstva tako na delovnem mestu kot prispevali k izboljšanju poslovnih rezultatov).*

## 5 SKLEP

RRA Posavje se kot delodajalec s tem Akcijskim načrtom zavezuje sodelovati v procesu, v katerem se bo skupaj z zaposlenimi trudil konstantno izboljševati in ustvarjati varno ter spodbudno delovno okolje.

Pregled stanja nakazuje, da hujših ali nedopustnih kršitev na področju enakosti spolov znotraj organizacije kot take ni, vsekakor pa so na določenih segmentih možne izboljšave.

Akcijski načrt in Nabor ukrepov sta živa dokumenta, ki bosta redno ustrezno spremenjena in dopolnjena skladno s potrebami in predlogi izboljšav zaposlenih ter odgovornih za tematiko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih in za tematiko enakosti spolov znotraj organizacije.

Datum: 1.3.2023



**RRA POSAVJE**  
Regionalna razvojna agencija Posavje  
RRA POSAVJE, CKŽ 2, 8270 KRŠKO

Nataša Šterban Bezjak,  
vodja službe za projektno sodelovanje



mag. Nataša Šerbec,  
direktorica RRA Posavje



**PRILOGA 1:** Anketa o zadovoljstvu z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja

Obkrožite trditev, ki velja za Vas:

**1. Spol**

- a) Ženski
- b) Moški

**2. Zaposlitev za:**

- a) Polni delovni čas
- b) Krajši delovni čas

**3. Zaposlitev za:**

- a) Določen čas
- b) Nedoločen čas

**4. Kolikokrat na teden delate dlje?**

- a) Nikoli ne delam dlje.
- b) Enkrat na teden
- c) 1-2x na teden
- č) 3-5x na teden

**5. Koliko ur na teden namenite prostemu času?**

- a) Nimam prostega časa
- b) Od 1-5 ur
- c) Od 5-10 ur
- č) Več kot 10 ur

**6. Kaj počnete v prostem času? (možnih je več odgovorov)**

- a) Čistim, pospravljam, skrbim za otroke in starejše.
- b) Se udeležujem roditeljskih sestankov, otroke peljem na obšolske aktivnosti in podobne aktivnosti povezane z otroci.
- c) Se udeležujem kulturnih in športnih dogodkov, ki me zanimajo.
- č) Grem na sprehod, telovadim.
- d) Grem na kavo, pogovor s prijatelji.
- e) Berem knjigo.
- f) Obdelujem vrt in skrbim za okolico hiše, stanovanja.
- g) Gledam televizijo.
- h) Ležim in počivam.

**7. Kdaj ste nazadnje preživeli cel dan z bližnjimi?**

- a) Prejšnji teden
- b) V zadnjem mesecu.
- c) Prejšnje poletje.
- č) Nikoli ne preživim celega dneva z bližnjimi.

**8. Koliko vnaprej načrtujete koristiti naslednji prosti dan (dopust)?**

- a) Več kot pol leta vnaprej.
- b) Vsaj en mesec.
- c) Nekaj dni prej.

**9. Kolikokrat na leto si vzamete dan samo zase?**

- a) Nikoli si ne vzamem toliko časa zgolj zase.
- b) Približno 1x na mesec.
- c) Približno 1x na leto.
- č) Približno 1x na teden.

**10. Označite, kako se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.**

3 – zelo se strinjam

2 – deloma se strinjam

1 – se sploh ne strinjam

- Moje delo trpi zaradi vseh ob službenih obveznostih.
- Pogostokrat moram sprejemati težke odločitve na račun službe, ali na račun zasebnega življenja.
- Iz službe domov pridem preveč utrujen/a, da bi počel/a stvari, ki jih želim početi.
- Služba mi otežuje, da vzdržujem zasebno življenje, kot si ga želim.
- Pogostokrat zanemarjam osebne potrebe zaradi stresa na delovnem mestu.
- Doma so pogostokrat deležni posledic stresa, ki ga doživljam na delovnem mestu.

**11. Označite, kako se strinjate s spodaj navedenimi trditvami.**

3 – zelo se strinjam

2 – deloma se strinjam

1 – se sploh ne strinjam

- Zadovoljen/na sem z razmerjem med poklicnim in zasebnim življenjem, ki ga živim.

- V kolikor bi več delal/a od doma, bi lažje usklajeval/a poklicno in zasebno življenje.
- Moj delodajalec se dobro zaveda pomena usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.
- Pomembno se mi zdi, da se daje poudarek na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih.