NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV (GEP)

Gender Equality Plan (GEP) 2026-2028

Regionalna razvojna agencija Savinjska, d.o.o.

Trg celjskih knezov 10, 3000 Celje | Veljavnost: od sprejema do 31. 12. 2028

1. Namen in zaveza

RRA Savinjska, d.o.o. s tem načrtom potrjuje zavezanost enakim možnostim, spoštljivi organizacijski kulturi in enaki obravnavi vseh zaposlenih ter sodelujočih ne glede na spol. Načrt predstavlja praktičen okvir, s katerim se vidik enakosti spolov vključuje v obstoječe procese dela, vodenja, zaposlovanja, projektnega sodelovanja in odločanja.

GEP je zasnovan sorazmerno z velikostjo in nalogami organizacije. Njegov namen ni ustvarjanje dodatnih administrativnih postopkov, temveč jasna opredelitev odgovornosti, osnovnega spremljanja in izvedljivih ukrepov, ki jih je mogoče vključiti v redno delovanje RRA Savinjska.

Enakost spolov razumemo kot načelo kakovostnega upravljanja, vključujočega sodelovanja in odgovornega razvoja regije.

2. Področje uporabe in načela

Načrt se uporablja pri notranjem delovanju RRA Savinjska ter kadar je vsebinsko relevantno, pri pripravi in izvajanju projektov, vključevanju deležnikov in oblikovanju projektnih ekip. Pri izvajanju se upoštevajo načela nediskriminacije, enakih možnosti, preglednosti, spoštljive komunikacije, varnega delovnega okolja in varstva osebnih podatkov.

Posebna pozornost je namenjena temu, da so postopki in odločitve utemeljeni na kompetencah in vsebinskih potrebah, da se preprečujejo neposredne ali posredne oblike diskriminacije ter da se, kjer je smiselno, prepoznajo različne potrebe in učinki projektov glede na spol.

3. Procesne zaveze GEP

Za izvajanje načrta RRA Savinjska zagotavlja štiri temeljne procesne elemente, ki omogočajo, da GEP ni le izjava o načelih, ampak dokument z jasno odgovornostjo, spremljanjem in izvedbo.

1	**Javna objava in potrditev vodstva** GEP se sprejme oziroma potrdi na ravni vodstva organizacije in se po sprejemu objavi na javno dostopni spletni strani RRA Savinjska.
2	**Odgovornost in ustrezni viri** Za koordinacijo izvajanja se določi odgovorna oseba oziroma funkcija. Aktivnosti se praviloma izvajajo v okviru obstoječih kadrovskih in organizacijskih virov, po potrebi pa se lahko vključi zunanja strokovna podpora.
3	**Podatki in spremljanje** Najmanj enkrat letno se opravi kratek, agregiran pregled razpoložljivih podatkov o strukturi zaposlenih ter zastopanosti v vodstvenih in ključnih projektnih vlogah po spolu. Spremlja se tudi izvedba načrtovanih ukrepov.
4	**Ozaveščanje in usposabljanje** V obdobju veljavnosti GEP se zaposlenim in odločevalcem zagotovi najmanj ena aktivnost ozaveščanja oziroma usposabljanja s področja enakosti spolov, nediskriminacije ali nezavednih pristranskosti.

4. Prednostna področja ukrepanja

4.1 Organizacijska kultura in usklajevanje poklicnega ter zasebnega življenja

RRA Savinjska spodbuja organizacijsko kulturo, v kateri so sodelovanje, spoštovanje in enake možnosti sestavni del vsakodnevnega dela. Pri organizaciji delovnih in projektnih obveznosti se, kjer narava dela to omogoča, upoštevajo razumne potrebe zaposlenih po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Ukrepi se izvajajo na način, ki ohranja kakovost, pravočasnost in odgovornost pri izvajanju nalog.

4.2 Vodstvo, odločanje in projektne ekipe

Pri sestavi projektnih ekip, delovnih skupin in drugih ključnih vlog se upoštevajo strokovne kompetence, izkušnje in razpoložljivost sodelavcev. Kadar je glede na kadrovsko strukturo mogoče, se spodbuja uravnotežena zastopanost spolov in enak dostop do odgovornosti, razvojnih priložnosti ter sodelovanja pri odločanju.

4.3 Zaposlovanje in razvoj kariere

Postopki zaposlovanja, izbire in razvoja kadrov temeljijo na jasnih in nediskriminatornih merilih. Komunikacija naj bo vključujoča, odločitve pa utemeljene na zahtevah delovnega mesta, kompetencah, izkušnjah in dosežkih. Enaka načela veljajo pri dodeljevanju zahtevnejših nalog, projektnih vlog in možnosti za strokovni razvoj.

4.4 Vključevanje vidika spola v projekte in storitve

Ker RRA Savinjska pripravlja in izvaja razvojne projekte za raznolike skupine prebivalcev in deležnikov, se pri relevantnih projektih preveri, ali se potrebe, dostopnost, sodelovanje ali pričakovani učinki razlikujejo glede na spol. Takšen razmislek je smiseln predvsem pri projektih, ki neposredno vključujejo prebivalce, uporabnike storitev, ciljne skupine ali zbiranje podatkov o sodelujočih.

Vidik spola se obravnava vsebinsko in sorazmerno: kadar razlik ni ali niso relevantne za projektni cilj, se to lahko kratko utemelji; kadar pa so pomembne, se upoštevajo pri načrtovanju aktivnosti, komunikaciji, vključevanju deležnikov, kazalnikih oziroma vrednotenju učinkov.

4.5 Preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja

RRA Savinjska zagotavlja ničelno toleranco do spolnega in drugega nadlegovanja, ponižujočega ravnanja in diskriminacije. Zaposleni morajo imeti možnost, da morebitne neprimerne situacije zaupno naslovijo na vodstvo oziroma drugo določeno odgovorno osebo. Obravnava mora biti diskretna, nepristranska in brez povračilnih ukrepov do osebe, ki v dobri veri opozori na problem.

5. Izvajanje, spremljanje in kazalniki

Za koordinacijo izvajanja GEP je odgovorna Bojana Kroflič, direktorica RRA Savinjska, d.o.o. Enkrat letno se pripravi kratek pregled izvajanja, ki je lahko del obstoječih kadrovskih ali organizacijskih evidenc. Namen pregleda je preveriti izvedbo ukrepov, spremljati osnovne kazalnike ter pravočasno prepoznati morebitne potrebe po izboljšavah. Pregleda se struktura zaposlenih po spolu na agregirani ravni, zastopanost spolov v vodstvenih in ključnih projektnih vlogah, pripravi evidenca izvedenih aktivnosti ozaveščanja oziroma usposabljanja, pripravi zaključni pregled izvajanja ter opredelijo morebitne potrebne dopolnitve oziroma priprava posodobljenega GEP za naslednje obdobje.

Izvedbeni načrt 2026-2028

Aktivnost	Dokaz izvedbe	Rok / periodika / datum	Odgovorna oseba
Določitev odgovorne osebe za GEP	notranja določitev odgovornosti	ob sprejemu GEP	Bojana Kroflič, direktorica
Javna objava podpisanega GEP	objavljena povezava	po sprejemu GEP	Bojana Kroflič, direktorica
Letni pregled osnovnih kazalnikov	kratek agregiran pregled	1x letno	Bojana Kroflič, direktorica
Aktivnost ozaveščanja ali usposabljanja	gradivo oziroma evidenca udeležbe	najmanj 1x v obdobju GEP	Bojana Kroflič, direktorica
Zaključni pregled izvajanja GEP	pregled izvedenih ukrepov in predlog morebitnih dopolnitev oziroma novega GEP	do 31. 12. 2028	Bojana Kroflič, direktorica

6. Sprejem, veljavnost in javna objava

Ta Načrt za enakost spolov začne veljati z dnem sprejema oziroma podpisa vodstva RRA Savinjska, d.o.o., in velja do 31. 12. 2028. Po sprejemu se dokument objavi na javno dostopni spletni strani organizacije. GEP se lahko v obdobju veljavnosti dopolni, če se pokaže potreba po novih ali natančneje opredeljenih ukrepih.

Kraj in datum:	Celje, 9. marec 2026
Za RRA Savinjska, d.o.o.:	Bojana Kroflič
Funkcija / podpis:	direktorica

RRA Savinjska
Regionalna razvojna agencija Savinjska, d.o.o.

Sprejet Načrt enakosti spolov se javno objavi na spletni strani Regionalne razvojne agencije Savinjska: https://www.rra-savinjska.si/o-nas/GEP/