

AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV ENERGETSKO PODNEBNE AGENCIJE ZA PODRAVJE

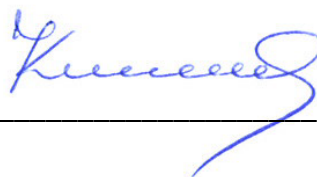


Številka: 0074-1/2022

Izdelovalec dokumenta:

Energetsko podnebna agencija za Podravje
Smetanova ulica 31
2000 Maribor

dr. Vlasta Krmelj, univ. dipl. inž.
direktorica



Dokument so pripravili:

dr. Vlasta KRME LJ, univ.dipl.inž.
mag. Branka MIRT, prof. biol. in kem.
Simona BORKO, univ.dipl.prav.
Adrijana COPOT, univ.dipl.prom.

Datum izdelave:

oktober 2022

KAZALO VSEBINE

1	UVOD.....	1
1.1	ENERGAP se predstavi	1
1.2	Vsebina akcijskega načrta za enakost spolov	1
1.3	Zakonodaja in politika.....	2
2	ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA IN NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV.....	3
2.1	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	3
2.1.1	Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	5
2.2	Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	6
2.2.1	Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	7
2.3	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	8
2.3.1	Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	9
2.4	Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja	10
2.4.1	Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	10
2.5	Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	11
2.5.1	Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev	11
2.6	AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV ENERGAP.....	12
3	ZAKLJUČEK.....	16

1 UVOD

Eden izmed glavnih ciljev Akcijskega načrta za enakost spolov ENERGAP je spodbujati in izboljševati zastopanost obeh spolov v agenciji in nuditi vsem zaposlenim enake možnosti ne glede na spol.

Evropska komisija s programom Obzorje Evropa potrjuje svojo zavezanost k enakosti spolov na področju raziskav in inovacij. Uvedla je novo pravilo, ki določa, da bodo morale imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije, ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa t. i. Akcijski načrt za enakost spolov (angl. Gender Equality Plan).

Akcijski načrt za enakost spolov ENERGAP je narejen v skladu z navodili Evropskega inštituta za enakost spolov in z upoštevanjem nabora orodij GEAR (Gender Equality in Accademia and Research). Akcijski načrt ustreza zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa. Skladno z navodili okvirnega programa Obzorje Evropa bo načrt javno objavljen na spletni strani ENERGAP in potrjen s strani direktorice.

1.1 ENERGAP se predstavi

Energetsko podnebna agencija za Podravje (ENERGAP) je bila kot Energetska agencija za Podravje ustanovljena junija leta 2006 s strani Mestne občine Maribor (MOM), v okviru programa »Intelligent Energy Europe«, ki je takrat spodbujala ustanovitev mreže lokalnih energetskega agencij v celotnem EU prostoru in je v tem obdobju prešel fazo razvoja v znanju, izkušnjah in obsegu svojega delovanja. ENERGAP se je razvila v uspešno agencijo, ki danes zaposluje 9 ljudi ter deluje na področju Mestne občine Maribor in občin Zgornjega Podravja, prepoznana je tako v Sloveniji kot tudi v Evropski uniji. Smo regionalni center za načrtovanje in izvajanje energetskega projektov ter strokovnjaki za pridobivanje finančnih sredstev za investicije in za izvajanje energetskega pogodbenišтва.

1.2 Vsebina akcijskega načrta za enakost spolov

Akcijski načrt za enakost spolov ENERGAP je pripravljen tako, da ustreza minimalnim procesnim zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa. Te zahteve so:

- javna objava – uraden dokument, objavljen na spletni strani institucije in podpisan s strani vodstva,
- namenska sredstva – za uresničevanje mora institucija predvideti določena finančna sredstva in ekspertno podporo,
- zbiranje podatkov in spremljanje uresničevanja – zbiranje podatkov, ločenih po spolu in letno poročanje,

- usposabljanje – dviganje zavedanja, izobraževanje na področjih enakosti spolov in prikrite diskriminacije za zaposlene in vodilni kader.

Akcijski načrt za enakost spolov ENERGAP zajema ukrepe, ki so združeni v osnovne gradnike (angl. building blocks) in naslavljajo naslednje tematike:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

1.3 Zakonodaja in politika

V Sloveniji imamo na področju enakosti sprejete splošne zakone, ki urejajo omenjeno področje. Enakost človekovih pravic je opredeljena v Ustavi Republike Slovenije (URS; Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a), ki v svojem 14. členu določa, da so v Republiki Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

Področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji nadalje urejajo splošni zakoni:

- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD; Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM; Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19)).

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih in strateških dokumentih:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI; Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21),
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI; Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17),
- Resolucija o znanstvenoraziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2030 (ReZrIS30; Uradni list RS, št. 49/22).

Enakost spolov je prav tako visoko na prioritetni listi v pravnem redu EU. Leta 2020 je Evropska komisija sprejela Strategijo za enakost spolov za obdobje 2020 – 2025. Strategija za enakost spolov zastavlja evropski okvir za delovanje komisije na področju enakosti spolov ter določa

cilje politike in ključne ukrepe za obdobje 2020–2025. Namenjena je uresničenju spolno enakostne Evrope enakih možnosti za vse. Izvajanje strategije bo temeljilo na kombinaciji usmerjenih ukrepov za doseganje enakosti spolov ter okrepljenega upoštevanja vidika spola s sistematičnim vključevanjem vidika spola v vseh fazah razvoja politik EU.

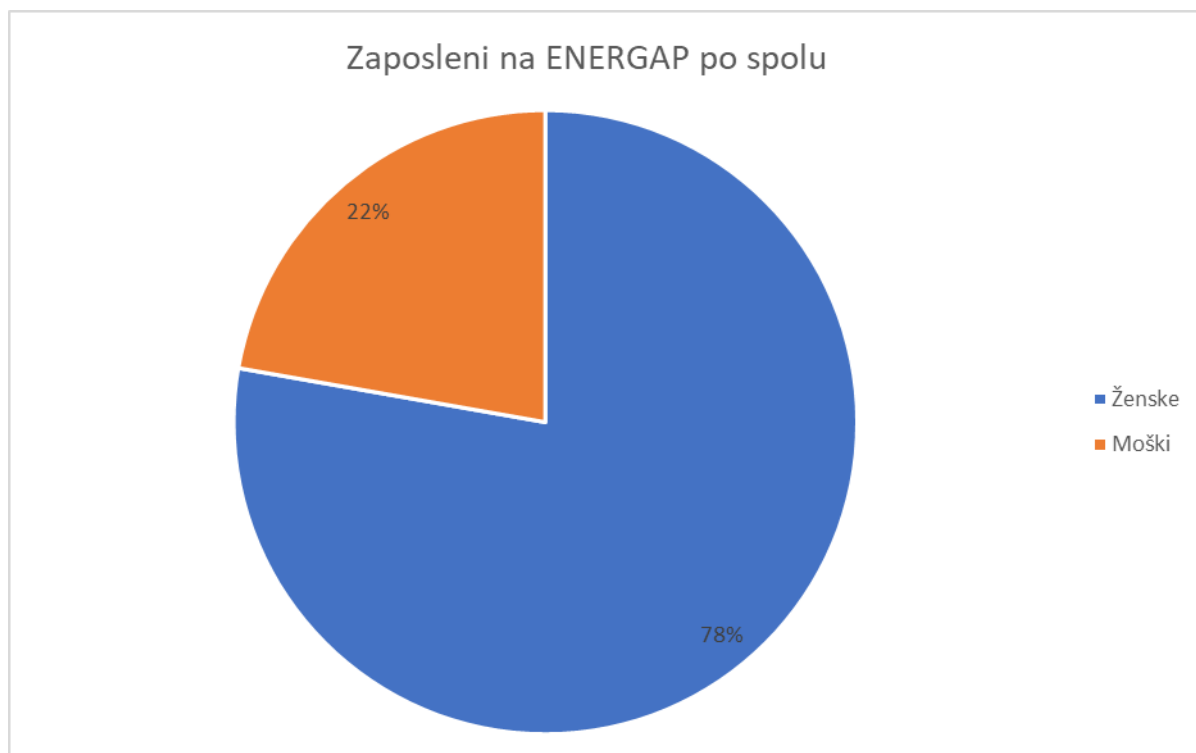
Konec septembra 2021 je Evropska komisija prav tako objavila smernice v zvezi z načrti za enakost spolov, z naslovom »Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans«. Vodnik je namenjen predvsem vodstvu in podpornim skupinam, ki so odgovorni za pripravo načrta enakosti spolov.

2 ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA IN NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV

2.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

V Energetska podnebna agencija za Podravje (ENERGAP) je že od leta 2018 enako število zaposlenih, in sicer je zaposlenih 9 ljudi (7 žensk in 2 moška), kar je prikazano na Grafu 1. V ENERGAP je tako največ zaposlenih na delovnem mestu z nazivom Višji svetovalec področja III (pri tem nazivu so zaposlene tri ženske).

Graf 1: Razmerje zaposlenih v ENERGAP glede na spol



Odgovorna oseba na najvišjem položaju v agenciji je direktorica, ki je ista že od same ustanovitve agencije. Drugi najvišji naziv je področni podsekretar, ki ga tudi zaseda oseba ženskega spola. Ostali nazivi so višji svetovalec področja I, II in III zaposleni na različnih področjih, kot so promocija in trženje, projekti, pravne zadeve ter varstvo okolja, promet in energetika. Edina moška, ki sta zaposlena v agenciji, nosita naziv samostojni svetovalec za energijo II in III. Vsi nazivi, število in spol zaposlenih so vidni v Tabeli 1.

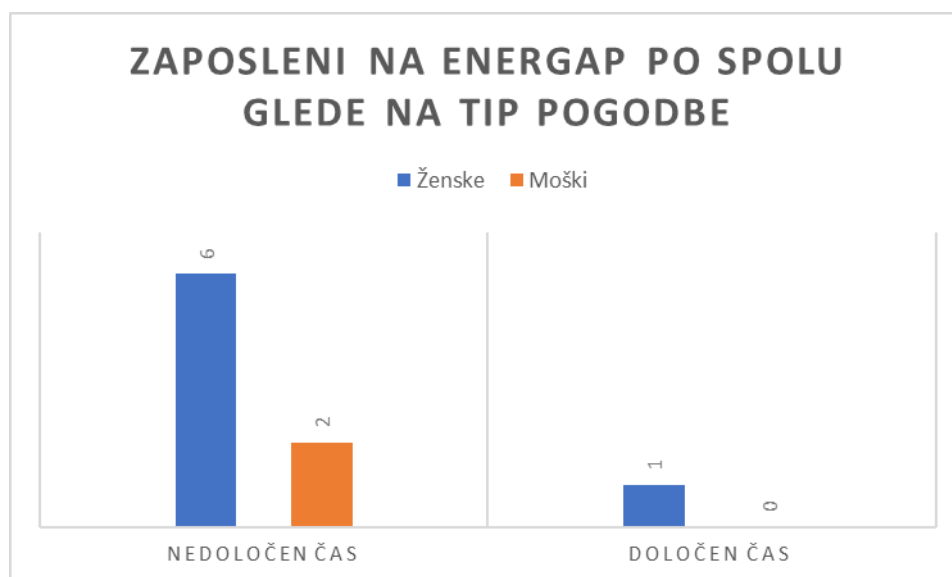
V Tabeli 1 so razporejeni nazivi od najvišjega do najnižjega po hierarhiji v agenciji.

Tabela 1: Naziv delovnega mesta skladno s sistemizacijo 2017 – sodelavci ENERGAP

Št.	Naziv delovnega mesta	Število zaposlenih in spol
1.	direktor	1 ženska
2.	področni podsekretar	1 ženska
3.	višji svetovalec področja II – promocija in trženje	1 ženska
4.	višji svetovalec področja I – projekti	1 ženska
5.	samostojni svetovalec za energijo II	1 moški
6.	višji svetovalec področja III – pravne zadeve	1 ženska
7.	višji svetovalec področja III – varstvo okolja, promet in energetika	2 ženski
8.	samostojni svetovalec za energijo III	1 moški

Iz analize pogodb je vidno (Graf 2), da je 8 od 9-ih zaposlenih za nedoločen čas (6 žensk in 2 moška). Za določen čas je zaposlena samo ena oseba in sicer direktorica ENERGAP.

Graf 2: Zaposleni po spolu glede na tip pogodbe



2.1.1 Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

V tabeli 2 so opisani ukrepi akcijskega načrta v zvezi z zaposlovanjem in kariernim napredovanjem.

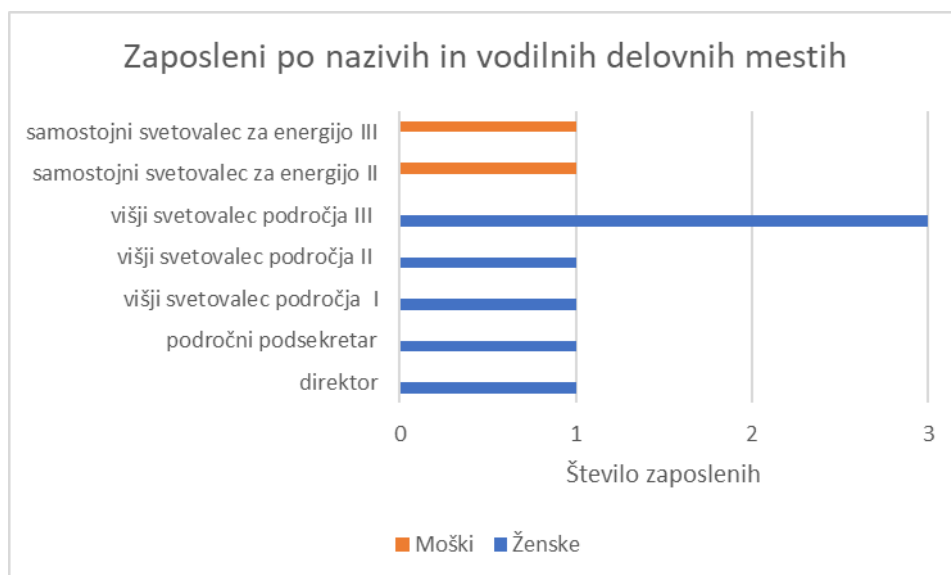
Tabela 2: Akcijski načrt za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
Pregled zaposlenih po spolu, nazivu in vrsti pogodbe	Redno spremljanje stanja zaposlitev na ENERGAP	Statistična analiza zaposlenih na ENERGAP	Koordinator akcijskega načrta, direktorica, področni podsekretar	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto
Spodbujanje enakopravne zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Možnost zaposlitve enega tehničnega sodelavca moškega spola (v kolikor je to mogoče, prostorska stiska)	Več zaposlenih	Koordinator akcijskega načrta, direktorica, področni podsekretar	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2025
Izobraževanje zaposlenih o pomenu spolne uravnoteženosti in o napredovanjih na delovnem mestu	Osveščanje zaposlenih o tej tematiki	Organizirane delavnice ali izobraževanja na to tematiko	Vsi zaposleni na agenciji	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024, nato vsaka 3 leta

2.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Kot je vidno v poglavju 2.1 in Grafu 1 je v agenciji zaposlenih kar 78 % žensk in 22 % moških. Iz Grafa 3 lahko vidimo zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih. Na vseh vodilnih mestih so zaposlene ženske (direktorica najvišje in takoj za njo področna podsekretarka) in na vodilnem mestu na tehničnem področju je zaposlen en moški z nazivom samostojni svetovalec za energijo II. Najnižje opredeljena delovna mesta so višji svetovalec področja III (3 ženske) in samostojni svetovalec področja III (1 moški).

Graf 3: Zaposleni po nazivih in vodilnih delovnih mestih



2.2.1 Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
2.1.	Pregled zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov na vodstvenih položajih	Podatki o zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto
2.2.	Izobraževanja o pomenu ravnovesja med spoli na vodstvenih in odločevalskih položajih	Ozaveščanje vodilnih o pomenu ravnovesja med spoli na višjih položajih	Izvedba dodatnih usposabljanj za vodilne o pomenu ravnovesja med spoli na višjih položajih	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024, nato vsake 3 leta

2.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je zelo težko, ne samo za mlade družine z otroci, temveč za vse zaposlene. V ENERGAP se vodstvo trudi, da bi bile razmere na delovnem mestu prijazne tudi družinam zaposlenih. Skladno s pogodbo imajo vsi zaposleni možnost koriščenja 10 dni letnega dopusta med poletnimi počitnicami, prav tako ni nikoli težava koristiti dopusta med letom, vendar v krajšem obdobju.

Primeri, ko lahko imajo zaposleni izredni dopust, so določeni v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonom o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99, 56/02 – ZJU in 8/20), in sicer zaradi: lastne poroke, smrti najbližjih sorodnikov, hujše nesreče, ki zadane delavca, spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan, rojstva otroka, selitve v drugo stanovanje, zaradi vpoklica k vojaškim vajam in drugih neodložljivih opravkov. Delovni čas je drsni od začetka ustanovitve agencije in sicer od ponedeljka do petka s prihodom med 7. in 8. uro in odhodom med 15. in 16. uro (zaposleni morajo po pogodbi delati 8 ur na dan oz. 40 ur na teden), omogočeno pa je tudi delo od doma zaradi izrednih okoliščin, v letu 2023 pa je predviden tudi sprejem pravilnika o delu na domu na podlagi usmeritev Vlade RS.

ENERGAP je podjetje, prijazno ženskam in družinam. Večina podjetij namreč raje zaposli moškega, ki ne bo toliko odsoten zaradi porodniških in nege. Na agenciji je zaposlenih 8 žensk, od tega je bilo na porodniški 6 žensk vsaj enkrat ali dvakrat od začetka delovanja agencije. Vsi zaposleni skupaj imajo 15 otrok.

V ENERGAP se skrbi tudi za promocijo zdravega in aktivnega življenja z različnimi ukrepi. Letos so se uredili skupni prostori, kjer je manjša kuhinja, ki omogoča zaposlenim pripravo zdravega obroka. Vsak zaposleni ima ortopedski stol, v letu 2020 je vsak zaposleni dobil še dvižno mizo in prenosni računalnik, s tem je manj težav z hrbtenico in lažje delo od doma. Na agenciji sta tudi 2 službena kolesa za krajše službene poti po mestu. Vsaj dvakrat letno so za zaposlene v ENERGAP organizirana skupna druženja (zaključek leta in obletnica agencije). Zaposlenim so omogočeni in financirani tudi obdobjni zdravniški pregledi.

2.3.1 Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
3.1.	Anketa med zaposlenimi o zadovoljstvu na delovnem mestu	Analiza stanja in uvedba izboljšav glede na rezultate	Poročilo o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2023
3.2.	Spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa	Aktivni zaposleni so bolj produktivni	Manj odsotnosti zaradi bolniškega staleža	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta	2023
3.3.	Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (gibljev prihod in odhod, krajši delovni čas, nočno delo)	Nudit zaposlenem možnost, da je produktiven v službi in doma	Število zaposlenih, ki koristijo možnost prilagodljivega delovnega časa	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2023
3.4.	Proučitev možnosti izvedbe svetovalno-revizorskega postopka pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje s strani zunanjega izvajalca	Cilj biti družinam prijazno podjetje	Možnosti pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje	Koordinator akcijskega načrta, direktorica, področni podsekretar	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2025

2.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

ENERGAP dela in sodeluje v veliko EU projektih. Glavna in odgovorna oseba pri vodenju projektov je ženska (direktorica). Prav tako vodita izobraževalne in promocijske dogodke dve zaposleni na agenciji. Dva zaposlena moška na agenciji se ukvarjata z vsemi tehničnimi zadevami v okviru dela na projektih in ostalim rednim delom. Vsi zaposleni se imajo možnost izobraževati večkrat letno.

2.4.1 Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
4.1.	Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih (v kolikor je to smiselno)	Standardizacija uporabe spolno občutljivega jezika	Promocijska gradiva, ki vključujejo spolno občutljivi jezik	Koordinator akcijskega načrta, strokovna sodelavka za promocije in trženje	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024
4.2.	Strokovna in znanstvena izobraževanja doma in v tujini	Nadgradnja znanja zaposlenih	Udeležba na izobraževanjih	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto

2.5 Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

V ENERGAP je sorazmerno malo zaposlenih in ker zakonodaja za javne zavode ne določa te obveznosti, agencija nima sprejetega pravilnika o preprečevanju nasilja na delovnem mestu. V manjših organizacijah se takšne stvari prej zaznajo, kot v večjih podjetjih. V vseh letih delovanja ni bilo zabeleženega nobenega formalnega ali neformalnega nasilja med zaposlenimi in vodstvom. V ENERGAP se veliko dela na dobrih odnosih med sodelavci.

2.5.1 Ukrepi za doseganje zastavljenih ciljev

ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
5.1.	Izobraževanje in ozaveščanje o nasilju, mobingu, spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu	Preprečiti nasilje na delovnem mestu in naučiti zaposlene kako ravnati v primeru, če pride do le tega	Promocijska gradiva ki vključujejo spolno občutljivi jezik	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024, nato vsaki 2 leti
5.2.	Omogočitev anonimnega poročanja o nasilju ali mobingu na delovnem mestu	Zaščititi zaposlen pred nadaljnjim nasiljem	Odsotnost nasilja znotraj organizacije	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto

2.6 AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV ENERGAP

V Tabeli 3 je skladno z navedbami v predhodnih poglavjih prikazan celoten akcijski načrt za enakost spolov v Energetske podnebni agenciji za Podravje.

Tabela 3: Akcijski načrt za enakost spolov po podanih tematikah, ukrepih in ciljih

TEMATIKE	ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
1. AKCIJSKI NAČRT ENAKE MOŽNOSTI SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU	1.1.	Pregled zaposlenih po spolu, nazivu in vrsti pogodbe	Redno spremljanje stanja zaposlitev na ENERGAP	Statistična analiza zaposlenih na ENERGAP	Koordinator akcijskega načrta, direktorica, področni podsekretar	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto
	1.2.	Spodbujanje enakopravne zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Možnost zaposlitve enega tehničnega sodelavca moškega spola (v kolikor je to mogoče, prostorska stiska)	Več zaposlenih	Koordinator akcijskega načrta, direktorica, področni podsekretar	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2025
	1.3.	Izobraževanje zaposlenih o pomenu spolne uravnoveženosti in o napredovanjih na delovnem mestu	Osveščanje zaposlenih o tej tematiki	Organizirane delavnice ali izobraževanja na to tematiko	Vsi zaposleni na agenciji	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024, nato vsaka 3 leta

TEMATIKE	ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
2. AKCIJSKI NAČRT ZA URAVNOTEŽENO ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POLOŽAJIH	2.1.	Pregled zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Zbiranje podatkov o zastopanosti spolov na vodstvenih položajih	Podatki o zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto
	2.2.	Izobraževanja o pomenu ravnovesja med spoli na vodstvenih in odločevalskih položajih	Ozaveščanje vodilnih o pomenu ravnovesja med spoli na višjih položajih	Izvedba dodatnih usposabljanj za vodilne o pomenu ravnovesja med spoli na višjih položajih	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024, nato vsake 3 leta
TEMATIKE	ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
3. AKCIJSKI NAČRT ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	3.1.	Anketa med zaposlenimi o zadovoljstvu na delovnem mestu	Analiza stanja in uvedba izboljšav glede na rezultate	Poročilo o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2023
	3.2.	Spodbujanje aktivnega preživljanja prostega časa	Aktivni zaposleni so bolj produktivni	Manj odsotnosti zaradi bolniškega staleža	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta	2023

	3.3.	Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (gibljiv prihod in odhod, krajši delovni čas, nočno delo)	Nudit zaposlenem možnost, da je produktiven v službi in doma	Število zaposlenih, ki koristijo možnost prilagodljivega delovnega časa	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2023
	3.4.	Proučitev možnosti izvedbe svetovalno-revizorskega postopka pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje s strani zunanjega izvajalca	Cilj biti družinam prijazno podjetje	Možnosti pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje	Koordinator akcijskega načrta, direktorica, področni podsekretar	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2025
TEMATIKE	ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR
4. AKCIJSKI NAČRT ZA UPOŠTEVANJE DIMENZIJE SPOLA V VSEBINI RAZISKAV IN POUČEVANJA	4.1.	Uporaba spolno vključujočega jezika v promocijskih gradivih (v kolikor je to smiselno)	Standardizacija uporabe spolno občutljivega jezika	Promocijska gradiva, ki vključujejo spolno občutljivi jezik	Koordinator akcijskega načrta, strokovna sodelavka za promocije in trženje	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024
	4.2.	Strokovna in znanstvena izobraževanja doma in v tujini	Nadgradnja znanja zaposlenih	Udeležba na izobraževanjih	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto
TEMATIKE	ŠTEVILKA UKREPA	UKREPI	CILJI	KAZALNIKI	NASLOVNIK	ODGOVORNI	ČASOVNI OKVIR

5. AKCIJSKI NAČRT ZA PREPREČEVANJE NASILJA NA PODLAGI SPOLA, VKLJUČNO S SPOLNIM NADLEGOVANJEM	5.1.	Izobraževanje in ozaveščanje o nasilju, mobingu, spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu	Preprečiti nasilje na delovnem mestu in naučiti zaposlene kako ravnati v primeru, če pride do le tega	Promocijska gradiva ki vključujejo spolno občutljivi jezik	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	2024, nato vsaki 2 leti
	5.2.	Omogočitev anonimnega poročanja o nasilju ali mobingu na delovnem mestu	Zaščititi zaposlen pred nadaljnjim nasiljem	Odsotnost nasilja znotraj organizacije	Vsi zaposleni	Koordinator akcijskega načrta, direktorica	Kontinuirano vsako leto

3 ZAKLJUČEK

Pregled stanja v ENERGAP zaenkrat ne kaže nobenih večjih odstopanj in kršitev temeljnih človekovih pravic in enakopravnosti spolov. Energetska podnebna agencija za Podravje se s tem Akcijskim načrtom zavezuje, da bo stanje na področju enakosti spolov redno spremljala ter izvajala zadane cilje in ukrepe v akcijskem načrtu, po potrebi pa jih tudi dopolnjevala oz. izboljševala.

S tem se bo pripomoglo k še večjemu ugodju zaposlenih v agenciji, zadovoljni in motivirani zaposleni pa bodo prispevali k večji produktivnosti.