



JAVNI ZAVOD KRAJINSKI PARK KOLPA

Adlešiči 3a, 8341 Adlešiči

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV

(Gender Equality Plan)

za obdobje 2026–2028

1. Namen in zaveza vodstva

Javni zavod Krajinski park Kolpa (v nadaljevanju: zavod) s tem načrtom potrjuje svojo zavezo enakosti žensk in moških pri delu zavoda, v organih zavoda ter v odnosu do sodelavcev, partnerjev, obiskovalcev in prebivalcev parka. Načrt je javen dokument. Sprejela ga je direktorica zavoda, objavljen je na spletni strani www.kp-kolpa.si in velja za vse zaposlene, zunanje sodelavce, praktikante in projektne partnerje zavoda.

Načrt sledi zahtevam programa Evropske unije Obzorje Evropa za načrte za enakost spolov: je javen dokument, ki ga je podpisalo vodstvo, določa vire in odgovornosti za izvajanje, predvideva zbiranje podatkov in spremljanje, ločeno po spolu, ter usposabljanje in ozaveščanje zaposlenih.

2. Pravna podlaga

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), zlasti določbe o prepovedi diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 (ReNPEMŽM23–30)
- Strategija Evropske unije za enakost spolov 2026–2030 in Evropski steber socialnih pravic
- Zahteve programa Obzorje Evropa glede načrtov za enakost spolov (Gender Equality Plan)

3. Izhodiščno stanje

Zavod ima štiri zaposlene, dve ženski in dva moška. Zavod vodi direktorica. Zavod deluje na območju Krajinskega parka Kolpa, kjer je 75 odstotkov zemljišč v zasebni lasti, zato je delo z lokalnim prebivalstvom, kmetijami, ponudniki in obrtniki osrednji del njegovega poslanstva.

4. Viri in odgovornosti

Skrbnica načrta je direktorica zavoda. Za koordinacijo posameznih aktivnosti, spremljanje izvajanja načrta in seznanjanje zaposlenih lahko direktorica oziroma direktor določi zaposleno osebo, ki navedene naloge opravlja v okviru svojih rednih delovnih obveznosti. Aktivnosti iz načrta se izvajajo v okviru razpoložljivih kadrovskih, organizacijskih in finančnih virov zavoda. Zavod zagotavlja ustrezne pogoje za izvajanje načrtovanih aktivnosti, upošteva svojo velikost, organizacijsko strukturo in dejanske potrebe.

Zavod se lahko za strokovno podporo obrne na Sektor za enake možnosti pristojnega ministrstva in na gradiva Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE, orodje GEAR).

5. Zbiranje podatkov in spremljanje

Zavod najmanj enkrat na dve leti pregleda osnovne podatke o zaposlenih, ločene po spolu, z namenom spremljanja stanja na področju enakosti spolov. Pregled obsega zlasti podatke o številu zaposlenih, vrsti zaposlitve ter zastopanosti spolov na vodstvenih oziroma odločevalskih mestih

V okviru spremljanja se na kratko preveri tudi izvajanje aktivnosti, določenih s tem načrtom. Podrobnejši podatki in dodatni kazalniki se spremljajo, kadar je to glede na vsebino posameznega ukrepa smiselno in potrebno.

Za pripravo pregleda je odgovorna direktorica oziroma direktor ali oseba, ki jo za to določi.

Pri zbiranju, obdelavi in prikazu osebnih podatkov se upoštevajo predpisi s področja varstva osebnih podatkov. Pri majhnem številu zaposlenih se podatki prikazujejo na način, ki ne omogoča prepoznave posameznika.

6. Usposabljanje in ozaveščanje

Zaposleni se v času veljavnosti načrta seznanjajo in ozaveščajo o vsebinah enakosti spolov, enakega obravnavanja in nezavednih pristranskosti. Ozaveščanje se lahko izvede v okviru kolegija, z uporabo spletnih vsebin oziroma gradiv ali z udeležbo na ustreznem izobraževanju.

Glede na potrebe in razpoložljive možnosti zavoda se lahko posamezni zaposleni udeležijo tudi zunanjih usposabljanj s tega področja.

Vsebine načrta se ustrezno predstavijo tudi novim zaposlenim in praktikantom. Zavod pri komuniciranju z javnostjo upošteva načela enakega obravnavanja ter se izogiba vsebinam, ki bi utrjevale spolne stereotipe.

7. Področja ukrepov

7.1 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter organizacijska kultura

Delovni čas in delo na terenu se načrtujeta ob upoštevanju skrbstvenih obveznosti zaposlenih. Zavod omogoča prilagodljiv delovni čas in, kjer narava dela to dopušča, delo od doma. Vračanje po starševskem dopustu se načrtuje vnaprej.

7.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih mestih in v odločanju

Pri predlogih za imenovanja v organe zavoda, projektne skupine in komisije zavod stremi k uravnoteženi zastopanosti obeh spolov.

7.3 Enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju

Razpisi za delovna mesta in prakse so napisani v nevtralnem jeziku in odprti obema spoloma. Merila izbora so vnaprej določena in enaka za vse kandidate. Kjer je mogoče, so izbirne komisije sestavljene iz obeh spolov. Napredovanje in dostop do usposabljanj temeljita na enakih merilih.

7.4 Vključevanje vidika spola v vsebine dela zavoda

Zavod pri načrtovanju programov, projektov, delavnic in komuniciranja upošteva potrebe žensk in moških med prebivalci, ponudniki in obiskovalci parka. Pri projektih z lokalno skupnostjo, pri predstavitvi dediščine, obrti in vlog v gradivih zavoda oziroma kjer je to glede na namen in naravo aktivnosti smiselno in sorazmerno, se lahko spremlja tudi udeležba po spolu..

7.5 Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Zavod ne dopušča nobene oblike spolnega nadlegovanja, nadlegovanja na podlagi spola ali drugega nasilja na delovnem mestu in na terenu. Zavod ima za ta namen urejen interni pravilnik o prepovedi nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu.

8. Akcijski načrt 2026–2028

Ukrep	Odgovornost	Čas izvajanja	Kazalnik
Objava sprejetega Načrta za enakost spolov na spletni strani zavoda	Direktorica/direktor	September 2026	Objavljen načrt
Seznanitev zaposlenih z vsebino načrta ter načeli enakosti spolov in enakega obravnavanja	Direktorica/direktor oziroma pooblaščenca oseba	September 2026,	Izvedena seznanitev zaposlenih
Obnovitev poznavanja zaposlenih z vsebino načrta ter načeli enakosti spolov in enakega obravnavanja	Direktorica/direktor oziroma pooblaščenca oseba	Najmanj enkrat letno, praviloma prvi kolegij v letu	Izvedena obnovitev
Pregled osnovnih podatkov o zaposlenih, ločenih po spolu, ter kratek pregled izvajanja načrta	Direktorica/direktor oziroma določena oseba	Najmanj enkrat letno, praviloma prvi kolegij v letu	Opravljen pregled
Upoštevanje načel enakega obravnavanja pri zaposlovanju, izbiri kandidatov, napredovanju in vključevanju zaposlenih v usposabljanja	Direktorica/direktor	Ob izvedbi posameznega postopka	Upoštevanje načel enakega obravnavanja
Udeležba zaposlenih na izobraževanjih oziroma usposabljanjih s področja enakosti spolov, kadar se za to ugotovi potreba in so na voljo ustrezne možnosti	Direktorica/direktor ali določena zaposlena oseba/osebe	Po potrebi	Izvedena udeležba, kadar je bila določena
Upoštevanje vidika enakosti spolov pri programih, projektih, dogodkih in komuniciranju zavoda, kadar je to glede na vsebino aktivnosti relevantno	Zaposleni v okviru svojih nalog	Sproti	Upoštevanje načel pri relevantnih aktivnostih
Pregled izvajanja načrta ter priprava oziroma posodobitev načrta za naslednje obdobje	Direktorica/direktor	Pred iztekom obdobja veljavnosti oziroma po potrebi	Pregledan oziroma posodobljen načrt

9. Spremljanje, poročanje in revizija

Izvajanje načrta se spremlja na podlagi podatkov in kazalnikov, določenih v tem načrtu. Pregled izvajanja se opravi najmanj enkrat na dve leti.

Pred iztekom obdobja veljavnosti se načrt pregleda ter po potrebi posodobi oziroma pripravi načrt za naslednje obdobje.

10. Sprejem, objava in veljavnost

Načrt je sprejela direktorica Javnega zavoda Krajski park Kolpa dne 15. 9. 2026. Načrt začne veljati z dnem sprejema.

Načrt je javen in objavljen na spletni strani zavoda in sledi zahtevam Obzorja Evropa.

Adlešiči, 15. 9. 2026

Vesna Fabjan, direktorica
Javni zavod Krajski park Kolpa

