

NARODNI
MUZEJ
SLOVENIJE



AKCIJSKI NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

Narodni muzej Slovenije

Ljubljana, 13. februar 2026

Akcijski načrt za uveljavljanje enakosti spolov v Narodnem muzeju Slovenije

V Narodnem muzeju Slovenije si prizadevamo za enako zastopanost ter enake možnosti vseh zaposlenih, ne glede na spol. Z namenom ustvarjanja delovnih mest, ki so stimulatívna in prijazna do vseh zaposlenih, ne glede na njihov spol, smo sprejeli Akcijski načrt za enakost spolov.

Ustava Republike Slovenije v 14. členu poglavja o Človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah določa, da so v 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. Vsi so pred zakonom enaki.«

V Sloveniji veljajo naslednji splošni zakoni, ki urejajo področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02 in nasl.),
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in nasl.).

Načela enakosti pa so vključena tudi v nekaterih drugih področnih zakonih:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nasl.),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št. 16/07 in nasl.),
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10 in nasl.).

Obstajajo pa tudi smernice in priporočila Sveta Evrope (Gender Equality Strategy 2024-2029) in Evropske komisije (Gender Equality Strategy 2020-2025; A roadmap for women's rights 2025).

Cilj načrta za enakost spolov je bdeti nad morebitnimi pojavi, ki bi lahko nakazovali na nehoteno izvajanje prakse, katere posledice bi se lahko kazale kot omejevanje udeležbe in uspešne kariere tako enega kot drugega spola bodisi na začetku kariere bodisi na nadaljnji poklicni poti. Po zaznavi morebitnih nedovoljenih praks pa je cilj predmetnega načrta obravnavati tovrstne izzive in na tak način prispevati k uveljavljanju enakosti spolov v raziskovalni sferi.

Minimalne postopkovne zahteve, ki jih vsebuje Akcijski načrt za enakost spolov, so:

- javna objava sprejetega načrta na spletni strani javnega zavoda Narodni muzej Slovenije,
- namenska finančna sredstva in ekspertna podpora,
- zbiranje podatkov, ločenih po kategoriji spola, z namenom spremljanja izvajanja in uresničevanja načrta ter z namenom letnega poročanja o njegovem izvajanju,
- izobraževanje in usposabljanje zaposlenih vključno z vodilnimi za izboljšanje in ozaveščanje zavedanja pomena enakosti spolov in prikrite diskriminacije na delovnem mestu.

Akcijski načrt za enakost spolov vsebuje 6 sklopov ukrepov. Ti so:

- a) splošni ukrepi,
- b) enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- c) uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- d) usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- e) ukrepi za upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov,
- f) ukrepi za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.

Narava akcijskega načrta za enakost spolov terja letno preverjanje izvajanja ukrepov, po potrebi dopolnjevanje in prilagajanje vsebine načrta vsakokratnim ugotovitvam s področja ukrepov.

V Narodnem muzeju Slovenije se imenuje delovna skupina, ki bo periodično obravnavala učinke ukrepov in vsakokrat v obliki letnega poročila poročala o izvajanju načrta za enakost spolov. Delovno skupino imenuje direktor za čas štirih let.

Akcijski načrt se sprejema za obdobje 2026–2029.

ŠT. 156 - 0 - 12 / 2026

Direktorica Narodnega muzeja Slovenije,
ddr. Mateja Kos Zabel



Ljubljana, 13. 2. 2026

SPLOŠNI UKREPI

Ukrep	Cilj	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
Imenovanje Delovne skupine NMS za uresničevanje in spremljanje ukrepov NES* z mandatom za 4 leta	Določitev pristojnosti za spremljanje in uresničevanje ciljev NES ter pripravo periodičnega poročila	Zaposleni/-e	Uprava	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Sklep o imenovanju delovne skupine
Spremljanje podatkov po spolu ter priprava periodičnega poročila NES	Analiza stanja za pripravo periodičnega poročila	Zaposleni/-e	Delovna skupina	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Oblikovanje sistema relevantnih kazalnikov po spolu
Priprava priporočil za uporabo vključujočega jezika pri interni in zunanji komunikaciji zaposlenih	Spolno občutljiva in vključujoča raba jezika zaposlenih pri interni in zunanji komunikaciji ter pri javnih objavah NMS	Zaposleni/-e	Služba za komuniciranje	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Priprava smernic o spolno občutljivi in vključujoči rabi jezika v NMS
Spremljanje in merjenje percepcije zaposlenih o enakih možnostih in položaju žensk in moških v NMS	Zadovoljstvo zaposlenih in vključujoče delovno okolje	Zaposleni/-e	Uprava Delovna skupina	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Priprava poročila, zapis dognanj
Izboljšanje informiranja in osveščanje zaposlenih o enakosti spolov preko interne komunikacije	Zadovoljstvo zaposlenih in vključujoče delovno okolje	Zaposleni/-e Novo zaposleni/-e Vodilni kadri	Zaposleni/-e Novo zaposleni/-e Vodilni kadri	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Pripravljene in posredovane pisni in ostali materiali

Prizadevanje za spolno uravnoteženost vabljenih govorcev/govork na vseh dogodkih, ki jih organizira NMS, ob primerljivih kompetencah	Upoštevanje enakosti spolov pri organizaciji dogodkov NMS	Zaposleni/-e	Organizatorji dogodkov znotraj NMS	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	% nastopajočih M/Ž na vzorcu izbranih dogodkov
--	---	--------------	------------------------------------	-----------------------	----------------	--

*NES: Akcijski načrt za enakost spolov

ENAKE MOŽNOSTI SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

Ukrepi	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalniki
Spodbujanje zaposlovanja spola, katerega predstavnikov je manj, ob primerljivih kompetencah kandidatorov/kandidatk	Uravnotežena zastopanost spolov pri zaposlovanju	Novo zaposleni/-e	Komisije za pregled vlog in izbor kandidatorov	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Delež Ž/M v zavodu
Izvedba izobraževanj in usposabljanj s področja enakosti spolov	Osveščanje za prepoznavanje in preprečevanje diskriminacije z namenom zagotavljanja varnega delovnega okolja	Zaposleni/-e Novo zaposleni/-e Vodstveni kadri	Zunanji izvajalec	V okviru stroškov delovanja po odločbi ustanovitelja oz. v okviru institucionalnega stebra financiranja raziskovalnih programov	2026 in naprej	Št. predavanj s področja oz. na temo uresničevanja enakosti spolov Št. udeležencev
Upoštevanje spolne uravnoteženosti pri imenovanju posvetovalnih in usklajevalnih delovnih teles/skupin, kolegijev, ob upoštevanju kompetenc	Spolna uravnoteženost strokovnih teles	Zaposleni/-e	Uprava	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Delež M/Ž v delovnih telesih/skupinah NMS

URAVNOTOŽENA ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POLOŽAJIH

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalniki
Spodbuda žensk k prijavi na najvišja položajna delovna mesta, kot npr. direktor/-ica, pomočnik/-ica direktorja/-ice. Uvedba sistema, kjer se spola na posameznem vodilnem delovnem mestu izmenjujeta, ob upoštevanju ustreznih kompetenc iz sistematizacije javnega zavoda	Transparentni in vključujoči postopki kandidiranja ter izboljšana spolna uravnoteženost na najvišjih položajnih delovnih mestih NMS ter pri organih upravljanja in strokovno posvetovalnih organih NMS	Zaposleni/-e	Uprava Ustanovitelj Interesna združenja	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Delež M/Ž na vodilnih položajih
Načrtovanje nasledstva za prepoznavanje zaposlenih, ki kažejo potencial in sposobnost za karierni razvoj, ki vključuje dimenzijo spola in skrbi za uravnoteženost struktur tudi po spolu	Izboljšana spolna uravnoteženost v procesih upravljanja z nasledstvi	Zaposleni/-e	Uprava Ustanovitelj	V okviru rednih nalog	Ob poteku mandata	Delež M/Ž na vodilnih položajnih delovnih mestih

USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ZNOTRAJ ORGANIZACIJSKE KULTURE

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
Oblike prilagoditve delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacija dela na domu	Posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	Zaposleni/-e	Uprava	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Posodobljen in objavljen Pravilnik o delu na domu
Ozaveščanje in spodbuda moškim za prevzemanje skrbstvenih obveznosti med starševskim dopustom in pozneje v času odraščanja otrok	Večji delež moških, ki prevzemajo skrbstvene obveznosti med starševskim dopustom in pozneje v času odraščanja otrok	Zaposleni/-e	Uprava	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Delež M/Ž, ki koristijo starševski dopust in odsotnost z dela zaradi nege, spremstva ipd.
Spodbujanje k upoštevanju načela, da zaposleni/-a ni dolžan odgovarjati na službeno e-pošto izven delovnega časa (npr. v času izrabe dopusta)	Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	Zaposleni/-e	Uprava Vodje matičnih strokovnih oddelkov, služb in drugih organizacijskih enot	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Objavljene Smernice o uresničevanju pravice do odklopa

UKREPI ZA UPOŠTEVANJE DIMENZIJE SPOLA V VSEBINI DOKUMENTOV

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
Upoštevanje vidika spola v vseh dokumentih, internih aktih NMS	Odprava neenakosti med spoloma na področjih v pristojnosti NMS	Zaposleni/-e Deležniki/-ce	Pripravjalci/-ke dokumentov, internih aktov	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Št. dokumentov, internih aktov z upoštevanjem vidika spola

UKREPI ZA ZAŠČITO ZAPOSLENIH PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM IN TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

Ukrep	Cilji	Ciljne skupine	Nosilec	Finančni okvir	Časovni okvir	Kazalnik
Ozaveščanje zaposlenih o problematiki nasilja na podlagi spola, drugem nasilju in ustrezni komunikaciji na delovnem mestu preko izobraževani in posredovanih gradiv	Promocija kulture javnega zavoda, v katerem je vsakršna oblika slabega ali zlorabljaljivega ravnanja nesprejemljiva**	Zaposleni/-e Deležniki/-ce	Pripravljalci/-ke predpisov	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Obstoje in objava internih aktov s področja obravnavanja tematike nasilja na podlagi spola, drugega nasilja in o ustrezni komunikaciji na delovnem mestu
Pregled in posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola ter ustrezna zaščita žrtve nasilja	Razvoji sistema prepoznavanja nasilja, odzivanja nanj in njegovega preprečevanja na podlagi spola in drugega nasilja ter trpinčenja na delovnem mestu	Zaposleni/-e	Uprava Sindikalna zaupnika	V okviru rednih nalog	2026 in naprej	Posodobljeni interni pravilniki in smernice

**Pravilnik o ukrepih delodajalca NIMS za zaščito delavcev pred spolnim in drugim trpinčenjem