

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV

V NACIONALNEM LABORATORIJU ZA ZDRAVJE, OKOLJE IN HRANO

1. Uvod

Nacionalni laboratorij za zdravje, okolje in hrano (odslej NLZOH) je osrednji in največji slovenski javnozdravstveni laboratorij, ki se ukvarja s higiensko in zdravstveno ekološko dejavnostjo, s problematiko varovanja okolja, z mikrobiološko strokovno zdravstveno in raziskovalno dejavnostjo ter s kemijskimi analizami različnih vrst vzorcev. V laboratoriju se opravljajo storitve za potrebe države, predvsem za potrebe spremljanja ter uradnih in inšpekcijskih nadzorov iz pristojnosti predvsem Ministrstva za zdravje, Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano in Ministrstva za okolje, podnebje in energijo, proste kapacitete pa se ponujajo naročnikom na prostem trgu. V sodelovanju z drugimi ustanovami v Sloveniji in tujini NLZOH sodeluje v nacionalnih in mednarodnih raziskovalnih, aplikativnih in svetovalnih projektih, ki pokrivajo različna področja zdravja in splošnih javnozdravstvenih problemov prebivalstva.

NLZOH si aktivno prizadeva za vključevanje načela enakosti spolov¹ (odslej NES) in odprave diskriminacije na temelju spolne usmerjenosti. Razume ju kot temeljni družbeni vrednoti. V svojem delovanju ju skladno s prednostnimi cilji Evropskega raziskovalnega prostora (European Research Area) umešča med prednostne naloge. Enakost spolov NLZOH prepozna kot temelj polnega in enakopravnega uživanja človekovih pravic in doseganja trajnostnega razvoja na raziskovalnem področju kot tudi sicer v delovnem okolju, saj je kot izpostavlja Evropska komisija »enakost spolov odraz naše identitete« in »bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo«.

Namen akcijskega načrta je podati osnovno analizo stanja za uravnoteženje spolov in odpravo diskriminacije, ki temelji na spolu ali spolni usmerjenosti, s tem pa lažjega odkrivanja primerov seksizma, spolnega nasilja in nadlegovanja. Prepozna probleme, ki jih je treba nasloviti s predlogom ukrepov za njihovo učinkovito premagovanje.

Načrt zajema obdobje med 2022-2026 in se deli na tri dele: v prvem je zajeta zakonodaja, v drugem je podana analiza stanja in v tretjem ukrepi v obliki akcijskega načrta in nadaljnje spremljanje izvajanja NES.

¹ Enakost spolov se primarno navezuje na enakopravnost spolov, ki pomeni pravno (de iure) enakost, torej zakonsko zagotovljeno enakost vseh spolov, po kateri so vsem osebam, ne glede na spol, zagotovljene enake pravice in imajo enake odgovornosti. Sočasno pa enakost spolov enakopravnost nadgrajuje tako, da moramo biti osebe vseh spolov tudi v praksi (de facto) enako prepoznavni. Kot takšna torej enakost spolov ne pomeni istosti ali podobnosti spolov – ne pomeni zanikanja spolnih razlik, temveč pomeni, da imamo različni spoli enake pravice, odgovornosti, enako moč pri odločanju in da smo v enaki meri udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja.

2. Pravni okvir

2.1 Pravni red EU na področju enakosti spolov

Enakost in nediskriminacija predstavljata temeljni vrednoti in načeli Evropske unije (odslej EU), in sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah in v Listini o temeljnih pravicah.

EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. Nediskriminacija predstavlja vrednoto EU (2. člen Pogodbe o EU) in njen cilj (3. člen Pogodbe o EU). V vseh svojih dejavnostih pravni red EU spodbuja enakost med moškimi in ženskami (8. člen Pogodbe o delovanju EU) in deluje proti diskriminacijam vseh vrst (10. člen Pogodbe o delovanju EU). Določbo o splošni prepovedi diskriminacije vsebuje tudi Listina EU o temeljnih pravicah (21. člen).

Leta 2000 je EU sprejela direktivo o enakosti pri zaposlovanju (2000/78/ES), ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola in spolne usmerjenosti pri zaposlovanju². Strategija EU predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je skupnost, v kateri se vsi v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. Med ključne cilje sodijo: odprava nasilja zaradi spola, odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela, premagovanje spolnih stereotipov, obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah, doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih³, odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki.

Leta 2011 je Svet EU sprejel pakt za enakost spolov (2011–2020; 2011/C 155/02⁴), ki pomeni politično zavezo EU za zagotavljanje vključitve vidika enakosti spolov v vsa področja politik za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost, zlasti v okviru strategije Evropa 2020.

Leta 2017 so Evropski parlament, Svet in Komisija na vrhu v Göteborgu razglasili evropski steber socialnih pravic. Steber določa 20 ključnih načel in pravic, ki so bistvenega pomena za pravične in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva v 21. stoletju. Sestavljajo ga tri poglavja: (1) enake možnosti in dostop do trga dela; (2) pošten delovni pogoji; (3) socialna zaščita in vključevanje.

V nadaljevanju je (marec 2020) Evropska komisija objavila Strategijo za enakost spolov 2020–2025 (COM/2020/152 final⁵). Kot enega prvih dosežkov Strategije je Komisija 4. marca 2021 zakonodajalcema EU v sprejem predlagala direktivo o preglednosti plačil (COM(2021) 93 final), s katero naj bi zagotavljali, da bodo ženske in moški v EU za enako delo prejeli enako

² 12. novembra 2020 je Evropska komisija predstavila prvo Strategijo EU za enakost lezbijk, gejev ter biseksualnih, transspolnih, interpolnih in kvir (LGBTIQ) oseb (COM(2020) 698 final), ki obravnava neenakosti in izzive, s katerimi se soočajo LGBTIQ osebe, ter določa številne ciljno usmerjene ukrepe za naslednjih pet let, vključno s pravnimi in finančnimi ukrepi. Strategija predlaga razširitev seznama kaznivih dejanj EU na kazniva dejanja iz sovraštva, vključno s homofobnimi kaznivimi dejanji iz sovraštva in homofobnim ter transfobnim sovražnim govorom. Eno od štirih temeljnih področij, na katere posega strategija, pa je prav diskriminacija pri zaposlovanju. Evropska komisija:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=EN>

³ Številne visokošolske institucije so v zadnjih 15. letih na svetovni ravni pristopile k uresničevanju Listine Athene Swan (The Athena Swan Charter, sprejeta 2005), ki služi kot podpora preoblikovanju politike enakosti spolov v visokoškolskem izobraževanju in raziskovanju; predvsem za spodbujanje in priznavanje zavezanosti k napredovanju v poklicih žensk v znanosti, tehnologiji, inženirstvu, matematiki in medicini (STEMM) in se sedaj uporablja po vsem svetu za širše obravnavanje enakosti spolov in ne naslavlja le ovir za napredovanje, ki prizadenejo ženske, <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>.

⁴ Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020):

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:SL:PDF>.

⁵ Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee, and the Committee of the regions; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

plačilo. Predlog vključuje določene ukrepe za preglednost plačil, kot so informacije o plačilu za iskalce zaposlitve, pravica do seznanitve z ravno plačila delavcev, ki opravljajo enako delo, in poročanje o plačilni vrzeli med spoloma. S tem predlogom so sprejeli tudi orodja s katerimi lahko delavci uveljavljajo svoje pravice in olajšali dostop do sodnega varstva, v primeru diskriminacije pri plačilu omogoča zaposlenim tudi pravico do odškodnine. Strategija je med drugim določila, da bo Komisija v okviru programa Obzorje Evropa uvedla načelo enakosti spolov tudi na področju raziskav in inovacij, kjer bo od prosilcev zahtevala načrt za enakost spolov, kar je prišlo v veljavo z letom 2022⁶.

2.2 Slovenski pravni red na področju enakosti spolov

V mednarodnih primerjavah enakosti spolov se Republika Slovenija (odslej RS) uvršča visoko. Glede na SDG Gender Index, ki ga objavlja mednarodna organizacija Equal Measures 2030, je Slovenija leta 2019 zasedala šesto mesto med 129 državami, ki v svetovnem merilu najbolj uresničujejo enakost spolov. V letošnjem poročilu je opažena stagnacija, tudi poslabšanje stanja⁷. Razmeroma dober položaj žensk v družbi v Sloveniji izhaja iz pravne ureditve, ki je ženskam naklonjena in je bila sistemsko vzpostavljena po drugi svetovni vojni. Ženske so pridobile nove pravice in možnosti in tako z zaposlitvijo postajale vedno bolj neodvisne. V letu 2020 se je Slovenija po Indeksu zaposlenosti žensk⁸ uvrstila na tretje mesto med državami članicami OECD, vendar je kljub ustrezni pravni ureditvi družba še vedno zaznamovana s tradicionalno delitvijo vlog po spolu, ki se izraža v neenaki zastopanosti spolov v poklicih, položajih in družbenem vplivu.

Slovenska zakonodaja uzakonja vsa načela iz mednarodnih konvencij in prava EU, ki se nanašajo na vprašanja enakih možnosti in prepovedi diskriminacije in v nekaterih pogledih zagotavlja bolj ugodne pogoje in so določene že v Ustavi RS, kjer 14. člen določa enakost pred zakonom⁹, temeljne človekove pravice pa je mogoče, kot pravi 16. člen, izjemoma začasno razveljaviti ali omejiti v vojnem in izrednem stanju¹⁰.

Leta 2001 je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) uzakonil dolžnost delodajalcev, da delavcem in delavkam zagotavljajo odsotnost z dela zaradi rojstva otroka v skladu z zakonom.

Zaradi uskladitve s pravnim redom EU je bil pred vstopom v EU sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)¹¹, ki je stopil v veljavo 20. 07. 2002 in je bil do danes nekajkrat dopolnjen. Zakon določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Posebej izpostavlja, da je

⁶ Takratni predlog Komisije omenja uvedbo načela enakosti spolov na področju raziskav in inovacij. V zvezi s tem je Jean-Eric Paquet, vodja Generalnega direktorata za raziskave in inovacije, izpostavil, da bo načrt enakosti spolov od 2022 dalje predstavljal zavezujoč dokument v okviru razpisov programa Obzorje / Horizon: <https://www.youtube.com/watch?v=0gZyhnhStX4>; Strategija Evropske komisije: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

⁷ SDG Gender Index Report: https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_FINAL_EN.pdf.

⁸ PwC Slovenija: <https://www.pwc.com/si/sl/pwc-jev-indeks-zaposlenosti-ensk-2020--slovenija-na-tretjem-mest.html>.

⁹ 14. člen Ustave RS: »V Sloveniji so 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 katerikoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki,« (<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>).

¹⁰ Človekove pravice in temeljne svoboščine se smejo razveljaviti ali omejiti le za čas trajanja vojnega ali izrednega stanja, vendar v obsegu, ki ga tako stanje zahteva. Vendar pa sprejeti ukrepi ne smejo povzročajo neenakopravnosti, ki bi temeljila le na rasi, 7 narodni pripadnosti, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali katerikoli drugi osebni okoliščini (<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>).

¹¹ Uradni List RS 59/02, z dne 5.7.2002.

ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog. Zakon predpisuje ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (2. odstavek 1. člena) in uvaja neformalno obravnavanje primerov domnevne neenakosti spolov in institut zagovornika/-ce načela enakih možnosti ter pravice in obveznosti udeleženi v takih primerih. ZEMŽM določa tudi mejo za neuravnoteženo zastopanost spolov – s 40 % zastopanostjo premalo zastopanege spola.

Temu je skladno z EU zakonodajo sledila Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije (ReRIS11-20)¹², kjer se je opredelila potreba po spremembi vertikalne segregacije. Med cilje sodi izboljšanje kariernih možnosti ter dosledna vključitev načela enakosti spolov in izboljšanje kariernih možnosti v vseh obdobjih kariere.

V naslednji vladni resoluciji - Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2015-2020), se opredeli naslednjih osem področij:

- enaka ekonomska neodvisnost,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja,
- družba znanja brez spolnih stereotipov,
- socialna vključenost,
- zdravje žensk in moških
- uravnotežena zastopanost žensk in moških,
- nasilje nad ženskami in
- enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju (ReNPEMŽM, 15–20)¹³.

Za doseganje enakosti med spoloma na področju znanstvenoraziskovalne dejavnosti in izobraževanja, Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 (ReNPEMŽM15-20)¹⁴ poudarja pomen raziskav o enakosti spolov in vključitev vidika spola v relevantne analize in raziskave.

V letu 2016 je bil dodatno sprejet še Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)¹⁵, ki definira oblike prepovedane diskriminacije (neposredna in posredna) ter vzpodbuja ukrepe za enako obravnavanje, neglede na osebno okoliščino. Zakon zavezuje državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe, ki morajo na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb, zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb, zlasti v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;

¹² Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije (ReRIS11-20): <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/103975>.

¹³ Resolucija (ReNPEMŽM, 15–20) je drugi strateški dokument, ki ga je za področje obravnavanja enakosti med spoloma pripravila Vlada RS in sledi predhodno sprejeti resoluciji, ki je veljala od 2005 do 2013. Razlikujeta se v številu prednostnih področij; druga resolucija opredeljuje osem prednostnih področij in ne samo šest. Ta področja so: enaka ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja, družba znanja brez spolnih stereotipov, socialna vključenost, zdravje, uravnotežena zastopanost žensk in moških, nasilje nad ženskami ter enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju.

¹⁴ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Dokumenti/Enakost-spolov/Publikacije/196fffc9a7/NFMPublikacijaResolucijaSI.pdf>.

¹⁵ Zakon o varstvu pred diskriminacijo: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>.

- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karierne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso;
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami;
- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije;
- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom;
- s socialnimi ugodnostmi;
- z vzgojo in izobraževanjem;
- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

Na področju zaposlovanja, Zakon o delovnih razmerjih (odslej ZDR-1)¹⁶ uzakonja pravico do dostojnega dela ter varuje druge pravice zaposlenih, vključno z nekaterimi zelo pomembnimi določbami o prepovedi diskriminacije, enakih možnosti in zaščite žensk.

Tako 6. člen ZDR-1 vsebuje splošno določbo o prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov, 8. člen ZDR-1 pa, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

27. člen ZDR-1 uzakonja enako obravnavo glede na spol v postopku zaposlovanja. Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen izjemoma, ko določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu.

ZDR-1 tudi varuje dostojanstvo delavca pri delu s tem, ko zahteva, da delodajalec zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu (1. odstavek 47. člena ZDR-1). Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se po 90. členu ZDR-1 med drugim štejejo začasna odsotnost z dela zaradi nege družinskih članov, odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta ter spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost itd. 133. člen uzakonja enako plačilo žensk in moških za enako delo in za delo enake vrednosti. Posebno zakonsko varstvo je zagotovljeno ženskam, zlasti nosečnicam (181.-189. člen ZDR-1) in staršem (115. člen).

Področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji nadalje urejata tudi :

- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) in
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI).

Poleg zakonodaje imamo v Sloveniji tudi Zagovornika načela enakosti¹⁷, ki je samostojen državni organ, in številne druge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti. Tovrstni dokumenti in organizacije vzpodbujajo dobre poslovne prakse, ki v Sloveniji in drugod kažejo, da enake možnosti in zastopanost izboljšujejo delovno okolje, povečajo ustvarjalnost in storilnost.

¹⁶ Zakon o delovnem razmerju (ZDR-1): <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>.

¹⁷ Zagovornik načela enakosti: <http://www.zagovornik.si>.

2.3 Evropska komisija in NES

Na ravni EU problematiko Enakosti spolov obravnava Evropska komisija v zahtevi za *Načrt za enakost spolov* (NES); skladno s to zahtevo in zakonodajo Republike Slovenije v NLZOH sprejemamo odločitve, ki zagotavljajo enakost možnosti posameznikov, ne glede na njihove osebne okoliščine, in ne dovoljujejo diskriminacije.

Načrt, ki ga predvideva Evropska komisija je ohranjanje in dodatno vzpodbujanje enakih možnosti in zastopanosti spolov na vseh področjih delovanja inštitucije.

Enakost spolov in integracija načela enakosti spolov v raziskavah, je ena izmed petih prednostnih nalog za krepitev Evropskega raziskovalnega prostora¹⁸, ki si na ta način prizadeva k odpravi izgube intelektualnega potenciala žensk in pospeševanje odličnosti raziskav z diverzifikacijo pogledov in pristopov v izvajanju in vsebini raziskav.

Za celovito obravnavo je Evropska komisija predlagala za raziskovalne in visokošolske organizacije pri izvedbi NES sledeče osnovne zahteve:

- namenske vire: zaveza organizacije za zagotavljanje človeških virov in strokovnega znanja na področju enakosti spolov za njegovo izvajanje;
- zbiranje in spremljanje podatkov: podatki o osebju in študentih, razčlenjeni glede na spol ter letno poročanje na podlagi kazalnikov.
- usposabljanje: ozaveščanje / usposabljanje o enakosti spolov in nezavednih spolnih predsodkih za osebje in nosilce odločanja;
- izvajanje ocene učinka / revizije postopkov in praks za ugotavljanje pristranskosti med spoloma;
- prepoznavanje in izvajanje inovativnih strategij za odpravo pristranskosti;
- določanje ciljev in spremljanje napredka z uporabo kazalnikov.

Minimalna področja, ki jih je treba zajeti in obravnavati s konkretnimi ukrepi in cilji:

- ravnovesje med delom in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura;
- ravnovesje med spoloma pri vodenju in odločanju;
- enakost spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju;
- vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine;
- ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Evropska komisija glede te naloge poziva zlasti k:

- spolno uravnoteženi zastopanosti v organih odločanja, kot so znanstveni in upravni odbori, odbori za zaposlovanje in napredovanje ter ocenjevalni odbori, da se doseže ravnovesje med spoloma na vodstvenih položajih in položajih odločanja;
- usmerjanju izbornih postopkov za bolj uravnoteženo zastopanost spolov v najvišjih pedagoških oziroma znanstvenih nazivih;
- spremljanju izvajanja politik in ukrepov enakosti spolov z ustreznimi kazalniki na institucionalni, nacionalni in ravni EU;
- vzpostavitvi orodij za ozaveščanje o enakih možnostih spolov in za krepitev zmogljivosti za doseganje institucionalnih sprememb;
- prožnim in družinam prijaznim delovnim razmeram za ženske in moške;
- pregledu ocene uspešnosti raziskovalcev brez pristranskosti glede spola.

¹⁸ European Commission's Communication for a reinforced European research area, 2012.

3. Analiza stanja v NLZOH

Področje enakosti je v Sloveniji v veliki meri urejeno z nacionalno zakonodajo in podzakonskimi akti, skladno z evropsko zakonodajo in mednarodnimi smernicami.

Tega se zavedamo tudi v NLZOH, kjer za izkoriščanje potenciala zaposlenih vzpodbujamo vse talente sodelavk in sodelavcev. Zavedamo se tudi, da spoštovanje načela enakosti med spoloma zahteva zavzetost in ukrepe na vseh ravneh organizacije, še posebej pa aktivno vodstvo na vodilnih položajih in zato dosledno sledimo nacionalni zakonodaji in podzakonskim aktom, ki področje urejajo, prav tako pa tudi evropski ureditvi.¹⁹

Tudi NLZOH je v skladu z zakonodajo in zahtevo Evropske komisije pripravil načrt s katerim se zavezujemo, da bomo tudi v prihodnje upoštevali smernice Evropske komisije in odpravljali ovire, s katerimi se soočajo zaposleni na glavnih točkah kariernega razvoja in napredovanja. S tem se zavezujemo tudi, da bomo odpravili kakršnakoli diskriminatorna ravnanja, ki ga doživljajo LGBTIQ+.

NLZOH je pred sprejetjem načrta podrobneje urejal specifična vprašanja glede enakosti spolov z naslednjimi internimi akti:

- Načrt integritete z dne 23.12.2014;
- Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v NLZOH, z dne 10.12.2014;
- Sklep o imenovanju osebe za pomoč ter informiranje o ukrepih za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja;
- Kodeks etike NLZOH;
- Pravilnik o izvajanju ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje;
- Sklep o imenovanju kakovostnega kroga;
- Sklep o imenovanju pooblaščenca za vprašanja usklajevanja poklica in družine.

V NLZOH enkrat na tri leta med zaposlenimi izvedemo anketo, s katero ugotavljamo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ter poznavanje in koriščenje ukrepov certifikata »Družini prijazno podjetje«, ki so na voljo zaposlenim. Rezultati ankete so predstavljeni vsem zaposlenim. Nazadnje smo anketo izvedli v oktobru 2021.

Poleg internih aktov v NLZOH skrbimo za izvajanje načrta in obvez iz NES s predstavnikom za pomoč ter informiranje o ukrepih za preprečevanje spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki je bil določen s sklepom 2.8.2022.

3.1 Spolna struktura v NLZOH – pregled stanja

Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških v NLZOH je pokazala, da je dne 31.10.2022:

- zaposlenih 75,56 % žensk in 24,44 % moških;
- na vodilnih delovnih mestih je 103 žensk in 35 moških.

3.2 Izobrazbena struktura moški/ženske

Delež izobrazbene strukture po stopnji izobrazbe skupaj na dan 31.10.2022								
	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	Skupaj
Moški	16,67	28,57	31,94	26,47	18,75	22,22	32,14	24,44%
Ženske	83,33	71,43	68,06	73,53	81,25	77,78	67,86	75,56%
skupaj	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹⁹ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=SL>.

3.3 Izobrazbena struktura znotraj spola

Delež izobrazbene strukture znotraj spola skupaj na dan 31.10.2022								
	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	Skupaj
Moški	2,06	31,96	11,86	18,56	27,74	6,19	4,64	100%
Ženske	3,37	26,14	8,26	16,86	35,08	7,08	3,20	100%

Struktura vseh zaposlitev na dan 31.10.2022: 22,18% moških za nedoločen čas, 66,92% žensk za nedoločen čas; 2,26% moških za določen čas in 8,65% žensk za določen čas.

3.4 Vodstvena struktura

Vodstvena struktura v NLZOH je spolno neuravnotežena. V letu 2022 je bilo 138 imenovanj na vodstvene položaje, pri čemer je zastopanost med spoloma sorazmerna spolni strukturi oz. razmerju zaposlenih v NLZOH. V letu 2022 so moški nastopali v vlogi vodje 35 krat, ženske pa 103 krat. NLZOH vodi v. d. direktorja mag. Emil Žerjal in v.d. strokovnega direktorja Vesna Viher Hrženjak, dr. med., spec.

Delovna mesta predstojnikov, vodij služb in vodij oddelkov zaseda 74,64% žensk in 25,36% moških (podatki na dan 31.10.2022). Splošna slika spolne strukture na vodstvenih delovnih mestih je odraz splošne spolne strukture zaposlenih. Razlik med plačnimi razredi zaposlenih po starosti in spolu ni opaziti.

3.5 Raziskovalna struktura

3.5.1 Delež doktorandov/doktorandk po letih:

NLZOH poleg usposabljanja prek ARRS programa Mladih raziskovalcev in raziskovalk (MR) in projektne financiranja omogoča tudi zaposlitve doktorandov iz lastnih sredstev.

Spodaj je prikaz stanja po spolu in letih (2018-2022):

Število in delež doktorandov/doktorandk po letih					
	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	2	4	4	6	6
% Moški	20	27	24	30	29
Ženske	8	11	13	14	15
% Ženske	80	73	76	70	71

3.5.2 Število in delež raziskovalcev z doktoratom po letih (2018-2022):

Na dan 31.10.2022 je bilo v NLZOH zaposlenih 24 raziskovalcev z doktoratom, od tega 14 žensk in 10 moških. Najvišji naziv znanstvena svetnica/znanstveni svetnik ima ena zaposlena raziskovalka z doktoratom.

Vsi raziskovalci z znanstvenim doktoratom so zaposleni za nedoločen čas.

Število in delež raziskovalcev z znanstvenim doktoratom					
	2018	2019	2020	2021	2022
Moški	9	9	9	10	10
% Moški	36	36	36	40	42

Ženske	16	16	16	15	14
% Ženske	64	64	64	60	58

3.6 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Na organizacijski ravni zaposlenim v NLZOH sistematično omogočamo koriščenje porodniškega in starševskega dopusta ter njegovo podaljševanje ter druge pravice iz naslova delovnega razmerja, vezane na starševstvo (npr. omogočanje skrajšanega in prilagajanje delovnega časa, podaljšanje roka za koriščenje dopusta), obiska zdravnika med delovnim časom, ki šteje v delovni čas in daljše kot polurne odsotnosti z dela v času odmora za malico. Koriščenje zakonskih pravic je zagotovljeno na podlagi prošnje zaposlenih delavcev.

Zaposlenim poleg zakonsko zagotovljenih pravic, v okviru sprejetih ukrepov certifikata Družini prijazno podjetje, omogočamo še dodatne in razširjene ugodnosti, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Takšne ugodnosti so npr. postopno podaljševanje delovnega časa po starševski ali daljši odsotnosti, otroški časovni bonus, izredni neplačani dopust, družinski premor, dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razmer, ukrepi za varovanje zdravja, ponudba za prosti čas oz. omogočanje brezplačne uporabe počitniških zmogljivosti in podobno.

4. Akcijski načrt enakosti spolov - NES

Vizija na področju enakosti spolov

V NLZOH želimo še naprej slediti načelu enakosti, spodbujati pravičnost in spoštovanje vseh zaposlenih (tako za nedoločen kot za določen čas) in skrbeti za sorazmernost pri napredovanjih, vendar ne na račun kakovosti, znanstvene odličnosti ali konkurenčnosti. Kot javni zavod smo pri zaposlovanju, napredovanjih in nagrajevanju zaposlenih zavezani k spoštovanju pravil, ki veljajo za zaposlene v javnem sektorju, čemur v celoti sledimo.

Skrbimo za preprečevanje diskriminacije na delovnem mestu v najširšem pomenu: z objektivnimi pogoji za zaposlovanje, s preprečevanjem diskriminacije v zaposlitvenih, disciplinskih in odpovednih postopkih in z osveščanjem in izobraževanjem.

Z aktivno politiko, NLZOH poleg področja enakosti spolov določa še druga področja: spolne identitete, kulturne, etnične, verske pripadnosti, invalidnosti, bolezni ali motenj in starosti.

Politika enakosti naslavlja vse zaposlene. Posredno ima vpliv tudi na širše družbeno okolje. Pri izvajanju NES se osredotočamo na:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
- ravnovesje med spoloma pri vodenju in odločanju;
- usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture;
- vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne vsebine in
- ukrepe proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

4.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Namen:

- Spolna uravnoveženost zaposlenih
- Enake možnosti kariernega napredovanja

Cilj	Naslovniki	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec	Sredstva
Ohranjanje spolno vključujoče kulture v podjetju in institucionalno upravljanje politike enakosti med spoloma	Zaposleni	Spodbujanje enakomernega zaposlovanja in kariernega napredovanja pri čemer je odločitev v prid podprezentiranemu spolu možna le ob primerljivih oz. boljših kompetencah kandidatov	1.1	Število zaposlenih v posamezni plačni skupini in po spolu	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

4.2 Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Namen:

- Pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti

Cilj	Naslovniki	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec	Sredstva
------	------------	-------	--------------	----------	---------	----------

Napredovanje kariere in njen razvoj; uravnoteženost med spoli na vseh ravneh	Zaposleni	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	2.1	Struktura zaposlenih na vodilnih in odločevalskih položajih, po starosti in spolu	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
--	-----------	--	-----	---	-------------------------	--------------------------------

4.3 Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Namen:

- Ohranjanje posameznikovim potrebam prilagojenih pogojev dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Cilj	Naslovniki	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalniki	Nosilec	Sredstva
Fleksibilni delovni pogoji; razmerje delo - družina	Zaposleni	Oblike prilagoditev delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela	3.1	Število zaposlenih, ki so v posameznem letu izkoristili pravico do skrajšanega delovnega časa zaradi starševstva, število zaposlenih, ki so v posameznem letu opravljali delo od doma in število delovnih dni opravljenega dela od doma v posameznem letu	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

4.4 Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne vsebine

Namen:

- Uravnotežena spolna struktura doktorandk/doktorandov
- Uravnoteženost napredovanj znanstvenoraziskovalnega in strokovnega kadra

Cilja	Naslovniki	Ukrepa	Šifra ukrepa	Kazalnika	Nosilec	Sredstva
Spolno uravnotežena znanstvena odličnost	Zaposleni	Zaposlovanje raziskovalcev glede na kvaliteto in spol, pri čemer je odločitev v prid podprezentiranemu spolu možna le ob primerljivih oz. boljših kompetencah kandidatov	4.1	Razmerje spolov v kategoriji doktorandk/doktorandov	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

Napredovanje kariere in njen razvoj; vzpostavitev ciljev in strategij, ki bodo omogočali karierni napredek in zagotavljali enake možnosti	Zaposleni	Napredovanja raziskovalcev glede na znanstveno in raziskovalno odličnost vključujoč dimenzijo spola in skrb za uravnoteženost struktur tudi po spolu	4.2	Število napredovanj, po spolu	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
---	-----------	--	-----	-------------------------------	-------------------------	--------------------------------

4.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Namen:

- Varno delovno okolje
- Boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam

Cilja	Naslovniki	Ukrepa	Šifra ukrepa	Kazalnika	Nosilec	Sredstva
Pregled institucionalizirane politike proti nadlegovanju	Zaposleni	Pregled in po potrebi posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola	5.1	Število prijav, pregledanih in morebitnih posodobljenih internih pravnih aktov	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
Zaščita pred mobingom in spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu	Zaposleni	Imenovana oseba za pomoč ter informiranje o ukrepih za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja	5.2	Število obravnavanih neformalnih/ formalnih postopkov reševanja konfliktnih situacij	Pravno-kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

4.6 Človeški viri za izvajanje NES

Direktor imenuje skrbnika Načrta za enakost spolov, ki spremlja izvajanje načrta, podaja ocene stanja načrta, daje pobude, opozarja in sodeluje pri posvetih in razpravah na področju enakih možnosti. Skrbnik NES bo za zaposlene organiziral ozaveščevalna usposabljanja glede enakosti spolov in nezavednega dajanja prednosti določenemu spolu.

NLZOH ima za spremljanje izvajanja načrtovanih ukrepov za doseganje zastavljenih ciljev glede preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem, opisanem v tem dokumentu, imenovano osebo za pomoč in informiranje o ukrepih za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

Za zbiranje podatkov in monitoring ter letno analizo bo skrbela Pravno-kadrovska služba NLZOH.

Pomembno je, da NES predstavlja javni dokument s katerim so zaposleni seznanjeni ter da je v implementacijo vključenih več oseb iz različnih služb znotraj institucije.

4.7 Komuniciranje enakosti

Z namenom dviga zavesti glede enakosti spolov bomo v NLZOH izvajali naslednje aktivnosti:

- pripravili spletni seminar s strokovnjakom s področja mobinga glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu;
- priprava elektronskega sporočila zaposlenim s predstavitvijo delovanja podpornega sistema za zaposlene v primeru mobinga ali spolnega nadlegovanja na delovnem mestu;
- priprava infografike, ki povzema trenutno ugotovljeno stanje in infografike, ki predstavlja zastavljene cilje na področju uravnotežene zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.

4.8 Upravljanje

Področje enakosti je vključeno v vse vidike delovanja in izvedbo posameznih nalog NLZOH. Vsak posameznik, služba ali organ je dolžan svoje delovanje uskladiti s strategijo in akcijskim načrtom enakosti, skrbnik NES pa bo poskrbel za ustrezno osveščenost kadra in izobraževanje.

Stanje na področju enakosti spolov se bo obdobjno, vsaj enkrat na tri leta, spremljalo tudi z anketo o zadovoljstvu zaposlenih.

Skrbnik NES vsako leto do 1. marca pripravi poročilo v katerem predstavi stanje minulega leta. V poročilu bodo vključeni tudi podatki, vezani na komuniciranje enakosti. Na osnovi poročila bomo v bodoče lahko dopolnjevali obstoječe, oziroma oblikovali nove ukrepe za uveljavljanje enakosti.

Načrt enakosti spolov se objavi na internih straneh NLZOH in spletni strani, zaposlene pa se z njim seznani tudi preko dokumentnega sistema mDocs.

Maribor, 12.04.2023



v. d. direktorja NLZOH
mag. Emil Žerja

