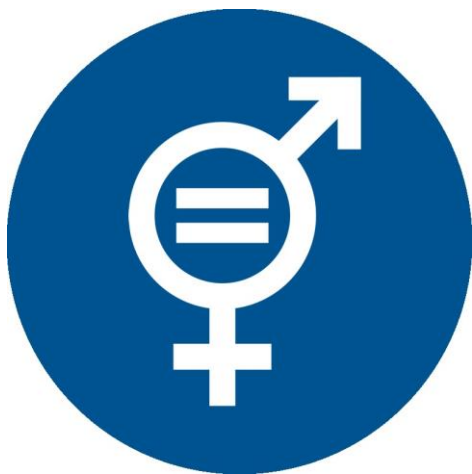




POROČILO O STANJU NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV V NLZOH

Poročilo za leto 2023

Vsebina

1	Uvod	3
2	Enakost spolov	3
2.1	Pregled stanja v NLZOH	4
2.1.1	Spolna struktura v NLZOH	4
2.1.2	Izobrazbena struktura moški/ženske	4
2.1.3	Izobrazbena struktura znotraj spola	5
2.1.4	Vodstvena struktura.....	5
2.1.5	Raziskovalna struktura	5
2.2	Delovanje.....	6
2.3	Komuniciranje NES	7
3	Zaključek.....	8

Kazalo tabel:

TABELA 1: DELEŽ IZOBRAZBENE STRUKTURE PO STOPNJI IZOBRAZBE	4
TABELA 2: DELEŽ IZOBRAZBENE STRUKTURE ZNOTRAJ SPOLA	5
TABELA 3: DELEŽ DOKTORANDOV/DOKTORANDK PO LETIH	5
TABELA 4: ŠTEVILO IN DELEŽ RAZISKOVALCEV Z DOKTORATOM	6

Kazalo grafov:

GRAF 1: DELEŽ ZAPOSLENIH DNE 31. 10. 2022 IN 31. 12. 2023	4
GRAF 2: DELEŽ DOKTORANDOV/DOKTORANDK PO LETIH	6

1 Uvod

V Nacionalnem laboratoriju za zdravje okolje in hrano je bil 12. 4. 2023 sprejet Načrt enakosti spolov z akcijskim načrtom. Namen akcijskega načrta je bil 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. Akcijski načrt kot sestavni del Načrta enakosti spolov prepoznava probleme, ki jih je treba nasloviti s predlogom ukrepov za njihovo učinkovito premagovanje.

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.

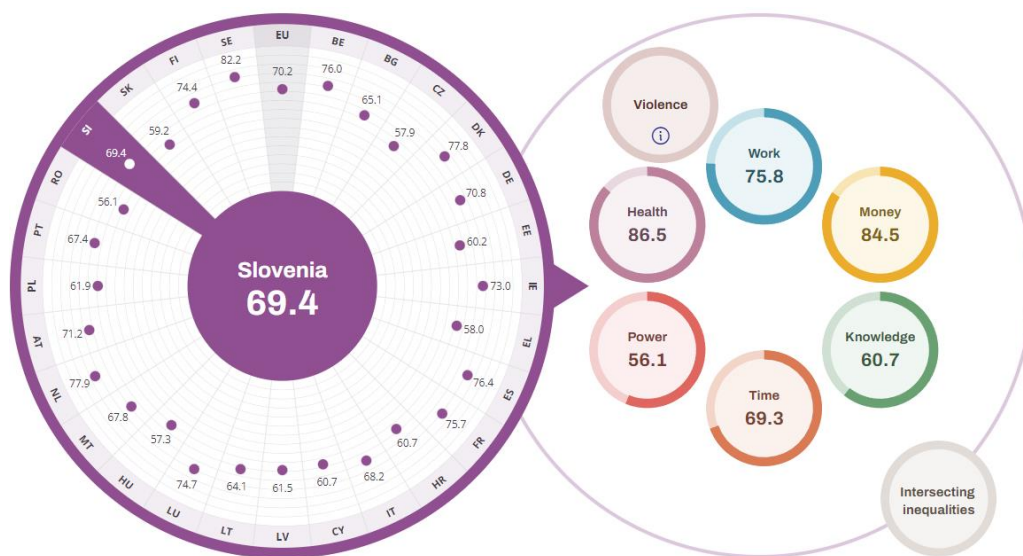
V letu 2023 je bil sprejet nov akt in sicer Pravilnik o vzpostavitvi notranje poti za prijavo po Zakonu o zaščiti prijaviteljev.

2 Enakost spolov

Na ravni EU spremljanje enakosti spolov izvaja Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE)¹. Slednji je 24. 11. 2023 objavil indeks enakosti spolov, ki kaže, da je enakost spolov v EU prvič dosegla več kot 70 točk.

Indeks enakosti spolov meri napredek in vrzeli (neenakosti) med ženskami in moškimi od leta 2005, pri čemer se osredotoča na **šest osrednjih področij (delo, denar, znanje, čas, moč in zdravje)** ter **dve stranski področji (prekrivajoče se neenakosti in nasilje)**.

V Sloveniji je indeks enakosti spolov leta 2023 znašal 69,4 točke (v letu pred tem 67,5).



¹ <https://eige.europa.eu/>

2.1 Pregled stanja v NLZOH

2.1.1 Spolna struktura v NLZOH

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 vodilni delovnih mestih 103 ženske in 35 moških.

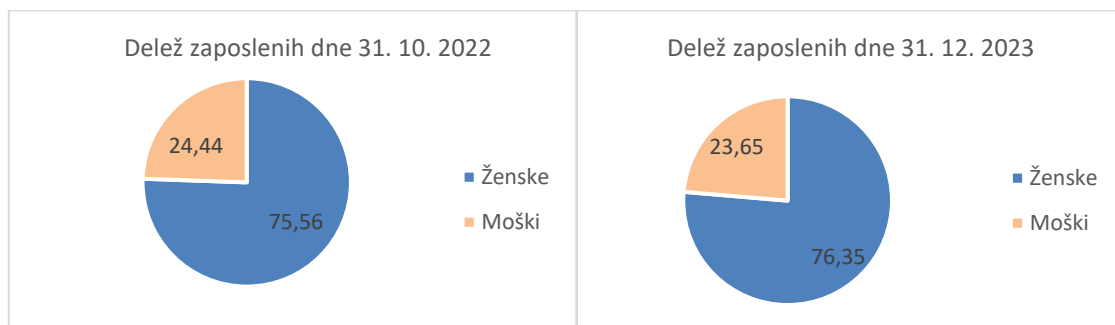
Dne 31. 12. 2023 pa je bilo stanje naslednje:

- zaposlenih je bilo 76,35 % žensk in 23,65 % moških;
- na vodilnih delovnih mestih pa so 104 ženske in 35 moških.

Odstotek žensk zaposlenih v NLZOH se je v letu 2023 povečal za 0,79 %, odstotek zaposlenih moških pa se je za toliko zmanjšal.

Za eno osebo se je povečala zastopanost ženskega spola na vodilnih delovnih mestih.

Graf 1: Delež zaposlenih dne 31. 10. 2022 in 31. 12. 2023



2.1.2 Izobrazbena struktura moški/ženske

Tabela 1: Delež izobrazbene strukture po stopnji izobrazbe

Delež izobrazbene strukture po stopnji izobrazbe skupaj na dan 31. 12. 2023										
	II	III	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	SKUPAJ
Moški	16,67	0	20,83	28,29	34,25	27,01	18,5	20,83	21,43	23,65%
Ženske	83,33	100	79,17	71,71	65,75	72,99	81,5	79,17	78,57	76,35%
Skupaj	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.1.3 Izobrazbena struktura znotraj spola

Tabela 2: Delež izobrazbene strukture znotraj spola

Delež izobrazbene strukture znotraj spola skupaj na dan 31. 12. 2023										
	II	III	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	SKUPAJ
Moški	0,53	0	2,56	30,69	13,23	19,58	24,87	5,29	3,25	100%
Ženske	0,85	0,35	3,23	25,00	8,16	17,01	35,20	6,46	3,74	100%

Struktura zaposlenih glede na vrsto delovnega razmerja je bila na dan 31. 10. 2022 naslednja: Zaposlenih je bilo 196 moških in 603 žensk. Od vseh zaposlenih moških jih je bilo 95,9% zaposlenih za nedoločen čas ter 4,1% za določen čas. Od vseh zaposlenih žensk jih je bilo 88,6% zaposlenih za nedoločen čas ter 11,4% zaposlenih določen čas.

Struktura zaposlenih glede na vrsto delovnega razmerja je bila na dan 31. 12. 2023 naslednja: Zaposlenih je bilo 191 moških in 588 žensk. Od vseh zaposlenih moških ji je bilo 91,1% zaposlenih za nedoločen čas, 8,9% pa za določen čas. Od vseh zaposlenih žensk jih je bilo 92,86% zaposlenih za nedoločen čas ter 7,14% za določen čas.

Iz zgornjih podatkov izhaja, da se je v obdobju od konca oktobra 2022 do konca leta 2023 povečal odstotek žensk zaposlenih za nedoločen čas in sicer iz 88,6% na 92,86%, hkrati pa se je zmanjšal odstotek moških zaposlenih za nedoločen čas (95,9% na 91,1%), s čemer sta se zblížala deleža zaposlenih za določen čas med moškimi in ženskami.

2.1.4. Vodstvena struktura

V letu 2023 je bilo 139 imenovanj na vodstvene položaje, torej delovna mesta predstojnikov, vodij služb in vodij posameznih oddelkov. V letu 2023 so moški nastopali v vlogi vodje 35 krat, ženske pa 104 krat. NLZOH vodi direktorica dr. Romana Martinčič, spec. manag., vršilec dolžnosti strokovnega direktorja je dr. Andrej Golle, dr. med., spec.

Vodstvena delovna mesta zaseda 74,82% žensk in 25,18% moških (podatki na dan 31. 12. 2023).

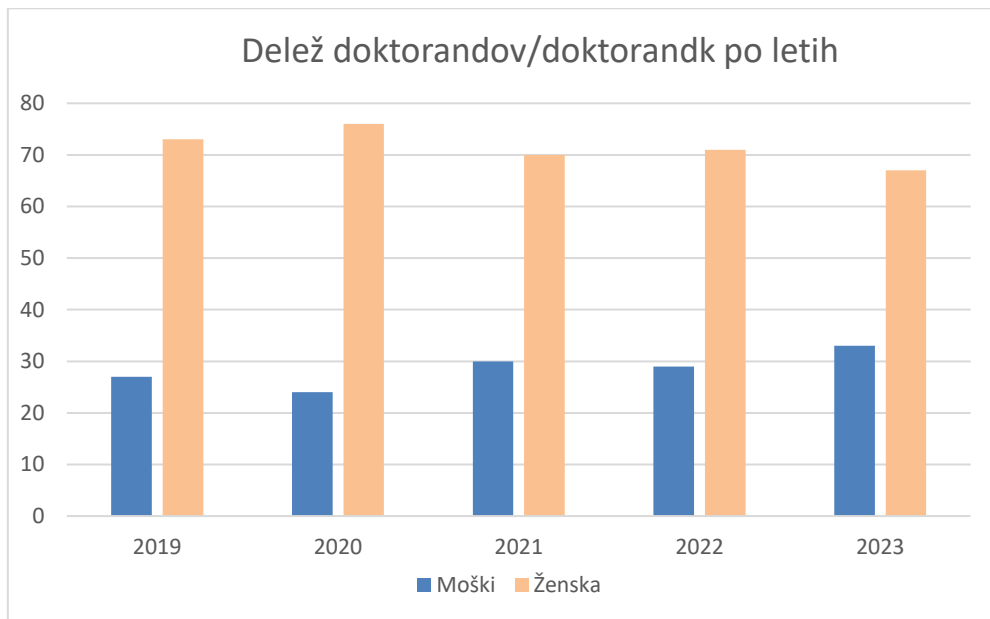
2.1.5 Raziskovalna struktura

2.1.5.1 Delež doktorandov/doktorandk po letih:

Tabela 3: Delež doktorandov/doktorandk po letih

	2019	2020	2021	2022	2023
Moški	4	4	6	6	7
% Moški	27%	24%	30%	29%	33%
Ženske	11	13	14	15	14
%Ženske	73%	76%	70%	71%	67%

Graf 2: Delež doktorandov/doktorandk po letih



2.1.5.2 Število in delež raziskovalcev z doktoratom po letih (2018-2023)

Tabela 4: Število in delež raziskovalcev z doktoratom

	2019	2020	2021	2022	2023
Moški	9	9	10	10	8
% Moški	36%	36%	40%	42%	38%
Ženske	16	16	15	14	13
%Ženske	64%	64%	60%	58%	62%

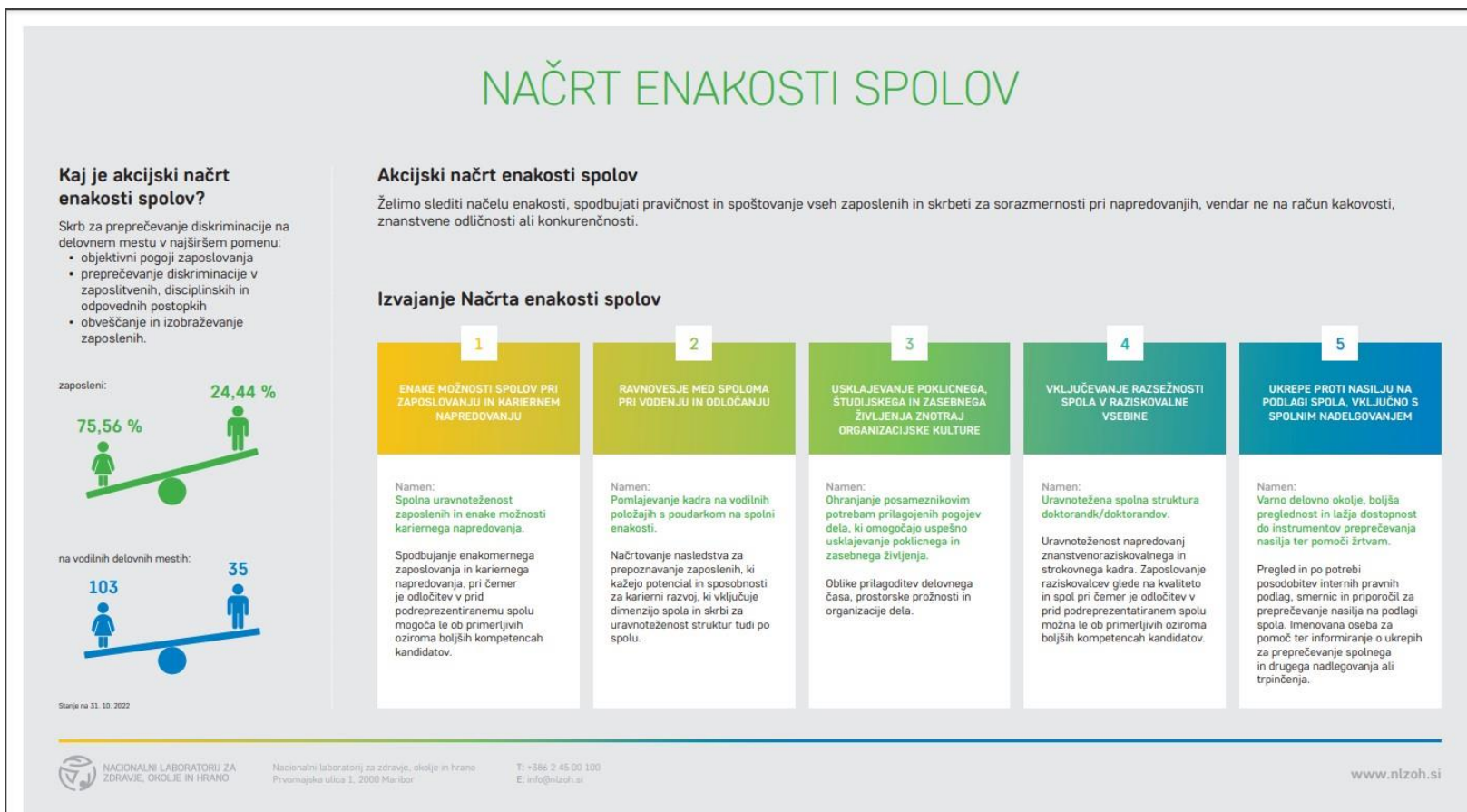
Na dan 31. 12. 2023 je bilo v NLZOH zaposlenih 21 raziskovalcev z doktoratom, od tega 13 žensk in 8 moških. Vsi raziskovalci z znanstvenim doktoratom so zaposleni za nedoločen čas.

2.2 Delovanje

V letu 2023 so bili pri osebi za pomoč in informiranje o ukrepih za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja v NLZOH prijavljeni trije primeri neprimernega ravnanja. Dva postopka sta se reševala po t.i. neformalni poti, en postopek je bil formalne narave.

2.3 Komuniciranje NES

V letu 2023 smo si prizadevali povečati ozaveščenost zaposlenih o enakosti spolov z internimi komunikacijskimi pobudami. Kot del te pobude je bila natančno oblikovana informativna infografika, ki ponazarja trenutno stanje, hkrati pa opisuje cilje, namenjene spodbujanju pravične zastopanosti spolov v vodilnih in odločevalskih položajih. Ta infografika je bila posredovana zaposlenim prek portala MDocs in se dosledno deli z vsemi novo zaposlenimi v NLZOH.



Zaposleni, ki so imeli kakršna koli vprašanja glede delovanja Načrta enakosti spolov so se lahko obrnili na skrbnici Načrta enakosti spolov, Evo Pungartnik in Katjo Zorko. Vse nejasnosti so bile razrešene in pojasnjene. V letu 2024 bo organiziran tudi spletni seminar s strokovnjakinjo na področju mobinga, Ksenjo Lorbek, na katerem bo zaposlenim predala splošne definicije, ki pa jih bo razložila tudi na konkretnih primerih. Predavanje bo pomagalo zaposlenim pri prepoznavanju mobinga ter jih seznanilo z načini kako ukrepati ob pojavu mobinga.

Stanje na področju enakosti spolov pa se obdobjno, vsaj enkrat na tri leta spremlja z anketo o zadovoljstvu zaposlenih. Zadnja anketa je bila opravljena marca 2023.

3 Zaključek

V NLZOH se zavedamo, da je potrebna enakopravna obravnava vseh in da je kakršna koli oblika diskriminacije nedopustna. Mineva eno leto od sprejetja Načrta enakosti spolov in analiza ne kaže na bistvene premike na področju enakosti. Vodstvena struktura ostaja spolno neuravnotežena, kar pa je po drugi strani razumljivo, saj je to posledica objektivnega dejstva, da so tudi med ostalimi zaposlenimi (ne le na vodstvenih mestih) ženske bolj številčno zastopane. Prav tako se je povečal tudi odstotek med zaposlenimi ženskami za nedoločen čas.

Ostaja še veliko prostora za dodatno komuniciranje enakosti spolov v NLZOH, kar bi v prihodnosti lahko storili s še bolj aktivnim obveščanjem zaposlenih o stanju enakosti spolov. Hkrati menimo, da bo že načrtovano predavanje na temo mobinga pripomoglo k zavedanju zaposlenih o neprimernih oblikah vedenja in prispevalo k pozitivnejši klimi in sodelovanju med zaposlenimi ne glede na spol.

Pripravili:

Eva Pungartnik

Služba za odnose z javnostmi

Katja Zorko

Pravno kadrovska služba