

NAČRT ZA UVELJAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV

Logotip inštituta	
Lokacija akta	Intranet NIJZ
Proces	Proces 7 Ravnanje z viri
Lastnik procesa	Tanja Amon, vodja SSZ
Klasifikacijski znak	0100
Verzija akta	2
Zamenja verzijo	1
Uporabnik akta	Zaposleni javni uslužbenci
Stopnja zaupnosti	IJZ
Skrbnik akta	Špela Jereb
Pregledal	Vesna Vižintin Šporn Romana Podbevšek Janja Močan Špela Pohar Tina Lipušček Janina Žagar Mitja Vrdelja
Odobril	Milan Krek, dr. med., spec. PO POOBLASTILU št. 020-7/2020-1 z dne 5 . 5. 2020 Tanja Amon _____
Datum izdaje akta	24. januar 2022

KAZALO VSEBINE

1	NAMEN	3
1.1	STEBRI	3
2	OPIS	4
2.1	STANJE	4
2.1.1	Okolje: pregled zakonodaje in politik	4
2.1.2	Ureditev področja enakosti na NIJZ	5
2.1.3	Vizija	6
2.1.4	Vpliv	6
2.1.5	Spolna struktura na NIJZ – pregled stanja (na dan 1.12.2021)	6
2.2	AKCIJSKI NAČRT	7
2.2.1	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	7
2.2.2	Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	7
2.2.3	Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	8
2.2.4	Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem ...	8
2.3	STRATEŠKI CILJI	9
2.4	KOMUNICIRANJE ENAKOSTI	9
2.5	UPRAVLJANJE	9
3	OBRAZCI PROCESA	11
4	OPERATIVNI DOKUMENTI	11
5	MEDSEBOJNO POVEZANI PROCESI	11
6	SKLICEVANJE	11
6.1	Sklicevanje na notranje akte	11
6.2	Sklicevanje na zunanje akte	11
	Zgodovina verzij	12

1 NAMEN

Nacionalni inštitut za javno zdravje (NIJZ) je osrednja nacionalna ustanova, katere glavni namen je proučevanje, varovanje in zviševanje ravni zdravja prebivalstva Republike Slovenije s pomočjo ozaveščanja prebivalstva in drugih preventivnih ukrepov. Poleg osrednje vloge v dejavnosti javnega zdravja v Sloveniji NIJZ predstavlja tudi ekspertno raven za podporo odločitvam, ki jih sprejema država na nacionalnem in lokalnem nivoju in ki imajo posreden ali neposreden vpliv na zdravje.

NIJZ si, kot institucija, ki se aktivno vključuje v mednarodne projekte, ki pokrivajo različna področja zdravja in splošnih javnozdravstvenih problemov prebivalstva, aktivno prizadeva za vključevanje načela enakosti spolov na področju raziskovanja kot enega izmed prednostnih ciljev Evropskega raziskovalnega prostora (European Research Area). NIJZ namreč prepoznava enakost spolov kot temelj polnega in enakopravnega uživanja človekovih pravic in doseganja trajnostnega razvoja na raziskovalnem področju kot tudi sicer v delovnem okolju.

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov si prizadeva za večji in hitrejši napredek pri doseganju enakosti spolov in ustvarjanju sveta, v katerem lahko vsakdo uspeva. Temelji na analizi stanja in potreb ter prepoznava probleme, ki jih je treba nasloviti s predlogom ukrepov za njihovo učinkovito premagovanje.

1.1 STEBRI

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov vsebuje 5 temeljnih stebrov, ki so konkretizirani v Akcijskem načrtu Evropske komisije za enakost spolov za obdobje 2021-2025 (v nadaljevanju: Akcijski načrt):

- 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 preprečevanjem spolnega nadlegovanja

ter dva horizontalna stebra: upravljanje in komuniciranje enakosti.

2 OPIS

2.1 STANJE

2.1.1 Okolje: pregled zakonodaje in politik

Slovenija se v mednarodnih primerjavah enakosti spolov uvršča zelo visoko. Po lestvici SDG Gender Index¹, ki jo objavlja mednarodna organizacija Equal Measures 2030, je Slovenija v 2019 zasedala šesto mesto med 129 državami, ki v svetovnem merilu najbolje uresničujejo enakost spolov. Visoko, na 10. mesto med 189 državami, se Slovenija uvršča tudi po indeksu enakosti med spoloma² (2020), ki ga objavlja organizacija Združenih narodov.

Dober položaj žensk v družbi v Sloveniji izhaja iz pravne ureditve, ki je ženskam naklonjena in je bila v veliki meri sistemsko vzpostavljena po drugi svetovni vojni. Ženske so pridobile nove pravice in možnosti ter postajale vedno bolj neodvisne, kar se izkazuje tudi v visokem deležu zaposlenih žensk. V letu 2020 se je Slovenija po Indeksu zaposlenosti žensk³ uvrstila na tretje mesto med državami članicami OECD. Kljub ustrezni pravni ureditvi je družba še vedno zaznamovana s tradicionalno delitvijo vlog po spolu, ki se izraža v neenaki zastopanosti spolov v poklicih, položajih, družbenem vplivu itd.

Ustava Republike Slovenije (URS) 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)*,
- *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)*,
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*.

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih:

- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*,
- *Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)*,
- *Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)*.

Poleg Zagovornika načela enakosti, ki je samostojen državni organ, v Sloveniji delujejo mnoge druge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti⁴.

¹ <https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/explore-the-2019-index-data/>

² <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

³ <https://www.pwc.com/si/sl/pwc-jev-indeks-zaposlenosti-ensk-2020--slovenija-na-tretjem-mest.html>

⁴ <http://www.zagovornik.si/sodelovanje/>

2.1.2 Ureditev področja enakosti na NIJZ

Področje enakosti je v Sloveniji v veliki meri urejeno z nacionalno zakonodajo in podzakonskimi akti, skladno z evropsko zakonodajo in mednarodnopravnimi smernicami. Ker se NIJZ zaveda pomembnosti učinkovite implementacije in izvajanja zakonodaje s področja enakosti spolov, v praksi dosledno sledi nacionalni zakonodaji in podzakonskim aktom, ki področje urejajo, prav tako pa tudi evropski ureditvi (Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu) in mednarodnim smernicam (kot sta npr. Pekinška in Pariška Deklaracija).

NIJZ z naslednjimi internimi akti podrobneje ureja specifična vprašanja:

- Smernice za ravnanje v primeru nasilja na NIJZ z dne 15. 10. 2019, št. 0071-12/2019-1(019), s prilogami,
- Navodila za varovanje dostojanstva zaposlenih pri delu z dne 29. 3. 2016, št. 0071-8/16-1/610, s prilogami,
- Kodeks etike Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ), maj 2015.

Zaposlenim na NIJZ sistematično omogočamo koriščenje porodniškega in starševskega dopusta ter njegovo podaljševanje ter druge pravice iz naslova delovnega razmerja, vezane na starševstvo (npr. omogočanje skrajšanega delovnega časa, podaljšanje roka za koriščenje dopusta). Koriščenje zakonskih pravic je zagotovljeno na podlagi prošnje zaposlenih delavcev.

NIJZ je zbral trenutno dostopne spolno segregirane podatke ter pripravil pregled stanja, ki je predstavljen v točki 2.5 tega dokumenta. Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških na NIJZ je pokazala, da:

- je zaposlenih 81% žensk in 19% moških
- je na vodilnih delovnih mestih 19 žensk in 16 moških
- Izobrazbena struktura moški/ženske

Delež izobrazbene strukture po stopnji izobrazbe								
	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	skupaj
Moški	33%	23%	21%	12%	23%	19%	19%	19%
Ženske	67%	77%	79%	88%	77%	81%	81%	81%
Skupaj	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Izobrazbena struktura znotraj spola

Delež izobrazbene strukture znotraj spola								
	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	skupaj
Moški	1%	7%	5%	15%	44%	17%	10%	100%
Ženske	0%	5%	4%	27%	36%	17%	10%	100%

- Pogodbe o zaposlitvi: 26% žensk za določen čas, 74% žensk za nedoločen čas; 23% moških za določen čas, 77% moških za nedoločen čas;

- bolniška in nega po spolu (v statistiko je vključen vsak zaposleni, ki je v obdobju januar do november 2021 imel obračunano katero od oblik odsotnosti v spodnji tabeli ne glede na število ur odsotnosti).

Statistika za leto 2021 (jan - nov. 2021)

SKUPAJ Bolniške odsotnosti, Poškodbe do 30 dni	Moški	16%
	Ženske	84%
SKUPAJ Bolniške odsotnosti, Poškodbe v breme ZZS	Moški	10%
	Ženske	90%
SKUPAJ Nega + Spremistvo	Moški	11%
	Ženske	89%

2.1.3 Vizija

Še naprej slediti načelu enakosti, spodbujati pravičnost in spoštovanju vseh pri zaposlovanju tako za določen kot za nedoločen čas ter napredovanju. Preprečevati diskriminacijo na delovnem mestu v najširšem pomenu, z objektivnimi pogoji za zaposlovanje, s preprečevanjem diskriminacije v zaposlitvenih, disciplinskih in odpovednih postopkih. Prav tako pa z osveščanjem in izobraževanjem preprečevati vse oblike nasilja in spolnega nadlegovanja.

2.1.4 Vpliv

Aktivna politika enakosti NIJZ poleg na področje spola vpliva tudi na druga področja:

- spolne identitete,
- kulturne, etnične, verske pripadnosti,
- invalidnosti, bolezni ali motenj,
- starosti.

Politika enakosti naslavlja vse zaposlene. Posredno ima vpliv tudi na širše družbeno okolje.

2.1.5 Spolna struktura na NIJZ – pregled stanja (na dan 1.12.2021)

Vodstvena struktura

Vodstvena struktura na NIJZ je spolno uravnotežena. V letih 2020 in 2021 je bilo 34 imenovanj na vodstvene položaje, pri čemer je bila zastopanost med spoloma skoraj izenačena, v tem obdobju so moški nastopali v vlogi vodje 15 krat, ženske pa 19 krat. NIJZ so v tem času vodili direktor prim. prof. dr. Ivan Eržen, dr. med., spec., direktorica Nina Pirnat, dr. med., spec. in direktor Milan Krek dr. med., spec. Predstojniki, vodje služb in vodje delovnih skupin so bili v tem času zastopani po spolih v razmerju približno 56% žensk in 44% moških.

Delovna mesta predstojnikov, vodij služb in vodij delovnih skupin tako zaseda 56% žensk in 44% moških (podatki na dan 31. 12. 2021). Splošna slika spolne strukture je uravnotežena, kljub temu pa je treba nameniti posebno skrb razvoju strokovnjakinj in raziskovalk na NIJZ. Razlike med plačnimi razredi zaposlenih po starosti in spolu ni opaziti.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Po podatkih iz leta 2020 ugotavljamo, da so ženske zaradi materinstva in skrbi za otroke 27-krat več odsotne z delovnega mesta (nega in spremstvo otroka) kot moški, hkrati pa delajo trikrat več nadur kot njihovi moški kolegi. Obremenjenost žensk v delovnem okolju na eni strani ter skrb za družino na drugi strani rezultira v višjem številu ur bolniških odsotnosti (50% več ur boleznin kot moški) in posledično nižjem dohodku. Podatki pričakovano odražajo delitev spolnih vlog v naši družbi, kjer je skrb za družino še vedno primarna vloga žensk.

2.2 AKCIJSKI NAČRT

2.2.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Cilja:

- Spolna uravnoteženost zaposlenih
- Enake možnosti kariernega napredovanja

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec	Sredstva
Spol	Zaposleni	Spodbujanje zaposlovanja podprezentiranega spola, pri čemer je odločitev v prid podprezentiranemu spolu možna le ob primerljivih kompetencah kandidatov oz. boljših kompetencah podprezentiranega spola	1.1.	Število zaposlenih po področjih in po spolu	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

2.2.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Cilj:

- Pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec	Sredstva
Starost, spol	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	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

2.2.3 Usklajevanje poklicnega, študijskega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Cilja:

- Posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- Zmanjšanje nesorazmerja v bolniških odsotnostih po spolu

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec	Sredstva
Spol	Zaposleni	Oblike prilagoditev delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela	3.1.	Število zaposlenih z DDR ali delno zaposlitvijo do 100%	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
Spol	Zaposleni	Podpora zaposlenim in njihovim družinam, ki odhajajo na strokovno ali raziskovalno delo v tujino (npr. pomoč pri ohranjanju stika s področjem dela in trendi po daljši odsotnosti, organizacijska podpora)	3.2.	Število odhodnih mobilnosti, po spolu	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva

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

Cilja:

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

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec	Sredstva
Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Pregled in posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola	4.1	Število pregledanih in posodobljenih internih pravnih aktov	PSS	Niso potrebna dodatna sredstva
Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Pooblaščenec za mobing in spolno nadlegovanje na delovnem mestu	4.2	Število podpornega osebja in število prijav	PSS	Niso potrebna dodatna sredstva

2.3 STRATEŠKI CILJI

Strateški cilji načrta za uveljavljanje enakosti spolov na NIJZ so:

- izboljšati zavedanje o pomenu enakosti,
- vzpostaviti sistem spremljanja kazalnikov ter povratne zanke do ukrepov za področje enakosti,
- splošna spolna uravnoteženost zaposlenih, ne samo na raziskovalnih področjih,
- enake možnosti kariernega napredovanja,
- uspešna integracija podprezentiranih skupin v poklicno okolje,
- pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti,
- posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,
- varno delovno okolje,
- boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam na ravni inštituta,
- komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- družbeno odgovorno delovanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo.

2.4 KOMUNICIRANJE ENAKOSTI

Na področju komuniciranja enakosti s poudarkom na dvigu zavesti glede enakosti bodo na NIJZ, pod koordinacijo Centra za komuniciranje, v letu 2022 izvedene naslednje aktivnosti:

- priprava infografik, ki povzemajo trenutno ugotovljeno stanje, in infografik, ki predstavljajo zastavljene cilje na področju uravnotežene zastopanosti spolov na vodilnih in odločevalskih položajih (v primeru spolne uravnoteženosti se pripravi ena infografika, ki komunicira in promovira (že obstoječo) uravnoteženost), elektronsko sporočilo zaposlenim z informacijami o možnostih posameznikovim potrebam prilagojenih pogojev dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,
- spletni seminar s pooblaščenecem za mobing glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki predstavi različne oblike mobinga in spolnega delovanja na delovnem mestu, svoje delo kot pooblaščenca in delovanje podpornega sistema za zaposlene,
- elektronsko sporočilo zaposlenim s predstavitvijo delovanja podpornega sistema za zaposlene v primeru mobinga ali spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Dnevi ozaveščanja bodo mednarodni dan žensk in deklet v znanosti (11. februar), dan žena (8. marec), materinski dan (25. marec), svetovni dan očetov (18. junij).

2.5 UPRAVLJANJE

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

Poročilo o izvajanju akcijskega načrta se bo pripravilo enkrat letno, do konca meseca februarja za preteklo leto. Stanje na področju enakosti se bo obdobjno spremljalo tudi z anketo o zadovoljstvu zaposlenih.

Koordinacijo poročila vezanega na akcijski načrt za področje enakosti bo na ravni NIJZ vodil skrbnik akta Načrta za uveljavljanje enakosti spolov NIJZ. V poročilu bodo vključeni tudi podatki vezani na komuniciranje enakosti, pripravljene s strani Centra za komuniciranje. Na osnovi poročila bomo v bodoče lahko dopolnjevali obstoječe oziroma oblikovali nove ukrepe za uveljavljanje enakosti.

3 OBRAZCI PROCESA

- /

4 OPERATIVNI DOKUMENTI

- Kadrovska evidenca.

Spletna stran Inštituta

<http://www.nijz.si/>

5 MEDSEBOJNO POVEZANI PROCESI

- Proces 7 Ravnanje z viri se povezuje z vsemi osnovnimi in ostalimi podpornimi procesi.

6 SKLICEVANJE

6.1 Sklicevanje na notranje akte

• [NOTRANJI AKTI 0071 0100](#)

- Smernice za ravnanje v primeru nasilja na NIJZ z dne 15.10.2019, št. 0071-12/2019-1(019), s prilogami;
- Navodila za varovanje dostojanstva zaposlenih pri delu z dne 29.3.2016, št. 0071-8/16-1/610, s prilogami;
- Kodeks etike Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ), maj 2015.

6.2 Sklicevanje na zunanje akte

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI)
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

Zgodovina verzij

Verzija (kratica: v)	Datum	Ime in priimek osebe ali naziv dejavnika, ki je vplival na spremembo/dopolnitev vsebine	Opis spremembe/dopolnitve
1 (29.12.2021)	19.01.2022	Janja Močan, PSS Romana Podbevšek, PSS	Izločitev zapisa vezanega na predstavitev konkretnih ukrepov in vsebin zaposlenim.
	14.01.2022	Maja Čelešnik Grmič, SSZ	Obvladanje dokumenta – standardna struktura akta in sprememba stopnje zaupnosti.
0.1 (osnutek pred sprejemom prve verzije)	22.12.2021	Romana Podbevšek, Vesna Vižintin Šporn, Janja Močan, Špela Pohar, Tina Lipušček, Špela Jereb, Janina Žagar	Priprava Načrta za uveljavljanje enakosti spolov.