


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	3
Zamenja verzijo	2
Uporabnik akta	Zaposleni javni uslužbenci
Stopnja zaupnosti	IJZ

Skrbnik akta	Špela Jereb
Pregledal	Maja Čelešnik Grmič Janja Močan Petra Džinić Janina Žagar Mitja Vrdelja

Odobril	doc. dr. Branko Gabrovec
---------	--------------------------

Datum izdaje akta	28. marec 2024
-------------------	----------------

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	Struktura zaposlenih na NIJZ glede na spol – pregled stanja na dan 31. 12. 2023.....	7
2.2	AKCIJSKI NAČRT	7
2.2.1	Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju glede na spol	7
2.2.2	Uravnotežena zastopanost na vodilnih in odločevalskih položajih glede na spol.....	8
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 ...	9
2.3	STRATEŠKI CILJI	9
2.4	KOMUNICIRANJE ENAKOSTI	10
2.5	UPRAVLJANJE.....	10
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 se aktivno vključuje v mednarodne projekte, ki pokrivajo različna področja zdravja in splošne javnozdravstvene probleme prebivalstva. Aktivno si 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 2 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 leta 2020 zasedla 19. mesto med 144 državami, ki v svetovnem merilu najbolje uresničujejo enakost spolov. Visoko, na 23. mesto med 191 državami, se Slovenija uvršča tudi po indeksu enakosti med spoloma² (2021), 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://live-em-sandbox-2.pantheonsite.io/2022-sdg-gender-index/index-findings/>

² <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>

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

⁴ <https://zagovornik.si/o-zagovorniku/sodelovanja/>

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 prilogo.

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

Za NIJZ velja plačni sistem javnega sektorja, dogovorjen med Vlado RS in sindikati, ki vrednoti delovna mesta ne glede na spol. Plačni sistem temelji na ZSPJS in na njegovi podlagi sprejetih predpisih ter kolektivnih pogodbah. Temeljna načela plačnega sistema so enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, transparentnost in stimulativnost plač. Poleg osnovne plače so zaposleni, pod pogoji, ki jih določa normativni okvir, upravičeni še do dodatkov in dela plače iz naslova delovne uspešnosti.⁵

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 na dan 31. 12. 2023:

- zaposlenih 81 % žensk in 19 % moških;
- na vodilnih delovnih mestih zaposlenih 72 % žensk in 28 % moških;
- Izobrazbena struktura moški/ženske

Delež izobrazbene strukture po stopnji izobrazbe								
	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	skupaj
Moški	50,00%	27,27%	16,00%	12,78%	18,43%	22,55%	21,43%	18,71%
Ženske	50,00%	72,73%	84,00%	87,22%	81,57%	77,45%	78,57%	81,29%
Skupaj	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁵ <https://www.gov.si/teme/placni-sistem/>

- Izobrazbena struktura glede na spol

Delež izobrazbene strukture znotraj spola								
	IV	V	VI	VII/1	VII/2	VIII	IX	skupaj
Moški	0,86%	7,76%	3,45%	14,66%	40,51%	19,83%	12,93%	100%
Ženske	0,20%	4,76%	4,17%	23,02%	41,27%	15,67%	10,91%	100%

Analiza pogodb o zaposlitvi na NIJZ je pokazala, da je na dan 31. 12. 2023:

- 16 % žensk zaposlenih za določen čas, 84 % žensk zaposlenih za nedoločen čas,
- 20 % moških zaposlenih za določen čas, 80 % moških zaposlenih za nedoločen čas.

Analiza bolniške odsotnosti in nege glede na spol:

- v statistiko v spodnji tabeli je vključen vsak zaposleni, ki je v obdobju od januarja do decembra 2022 oz. 2023 imel obračunano katero od oblik odsotnosti ne glede na število ur odsotnosti.

Statistika za leto 2022 in 2023		jan - dec. 2023	jan - dec. 2022
SKUPAJ Bolniške odsotnosti, Poškodbe do 30 dni	Moški	14%	17%
	Ženske	86%	83%
SKUPAJ Bolniške odsotnosti, Poškodbe v breme ZZS	Moški	26%	18%
	Ženske	74%	82%
SKUPAJ Nega + Spremembo	Moški	8%	11%
	Ženske	92%	89%

2.1.3 Vizija

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

2.1.4 Vpliv

Aktivna politika enakosti NIJZ, poleg področja spola, vpliva tudi na področja:

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

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

2.1.5 Struktura zaposlenih na NIJZ glede na spol – pregled stanja na dan 31. 12. 2023

Vodstvena struktura

V vodstveni strukturi na NIJZ je več ženskih vodij kot moških. Pri zastopanosti med spoloma na vodstvenih položajih prednjačijo ženske, moški so nastopali v vlogi vodje 15-krat, ženske pa 39-krat.

Delovna mesta predstojnikov, vodij sektorjev, služb, vodij oddelkov in vodij enot (za nenalezljive oz. nalezljive bolezni na OE) tako zaseda 74 % žensk in 26 % moških, kar pomeni, da se je razmerje v primerjavi z letom 2022 izboljšalo v prid ženskega spola (2022: 65 % žensk in 35 % moških) predvsem iz razloga reorganizacije centrov in ustanovitve novih oddelkov in imenovanja novih vodij oddelkov na NIJZ s 1. 1. 2023.

Kljub temu, da vodstvene položaje zaseda več žensk kot moških, 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

Na različne načine omogočamo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Skladno z veljavno zakonodajo je staršem mlajših otrok omogočeno delo s krajšim delovnim časom od polnega zaradi starševstva. V tem primeru delodajalec delavcu zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, Republika Slovenija pa mu zagotavlja do polne delovne obveznosti plačilo prispevkov za socialno varnost. Pravico do dela s krajšim delovnim časom lahko uveljavlja eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti oziroma eden od staršev, ki neguje in varuje najmanj dva otroka, do osmega leta starosti najmlajšega otroka.

Zaradi posledično nižjega dohodka se zaposleni na NIJZ za to možnost odločajo v manjšem obsegu, in sicer je krajši delovni čas zaradi starševstva uveljavljalo 7 zaposlenih ženskega spola oz. 1,1 % vseh zaposlenih (stanje na dan 31. 12. 2023), kar je 0,9 % manj kot v letu 2022, ko je 12 zaposlenih oz. 2 % vseh zaposlenih (stanje na dan 31. 12. 2022) uveljavljalo to možnost.

2.2 AKCIJSKI NAČRT

2.2.1 Enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem napredovanju glede na spol

Cilja:

- uravnoteženost zaposlenih glede na spol,
- enake možnosti kariernega napredovanja.

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec kazalnika	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 na vodilnih in odločevalskih položajih glede na spol

Cilj:

- pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na enakosti glede na spol.

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec kazalnika	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 glede na spol.

Področje	Kategorija	Ukrep	Šifra ukrepa	Kazalnik	Nosilec kazalnika	Sredstva
Spol	Zaposleni	Oblike prilagoditev delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela	3.1.	Število zaposlenih z delno zaposlitvijo	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 kazalnika	Sredstva
Spol, spolna identiteta	Zaposleni	Pregled in morebitna 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 prijav nadlegovanja na delovnem mestu	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 uravnoteženost zaposlenih glede na spol,
- enake možnosti kariernega napredovanja,
- uspešna integracija podprezentiranih skupin v poklicno okolje,
- pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na enakost spolov,
- 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 2024 izvedene naslednje aktivnosti:

- Na socialnih omrežjih NIJZ bodo kot dnevi ozaveščanja obeleženi:
 - mednarodni dan žensk in deklet v znanosti (11. februar),
 - dan žena (8. marec),
 - materinski dan (25. marec) in
 - svetovni dan očetov (18. junij).

2.5 UPRAVLJANJE

Področje enakosti je vključeno v vse vidike delovanja in izvedbo posameznih nalog. Vsak posameznik oziroma center/sektor/služba 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. Stanje na področju enakosti se bo obdobjno spremljalo tudi z anketo o zadovoljstvu zaposlenih.

Koordinacijo poročila vezanega na akcijski načrt za področje enakosti na ravni NIJZ vodi skrbnik akta Načrta za uveljavljanje enakosti spolov NIJZ. 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

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

5 MEDSEBOJNO POVEZANI PROCESI

- Proces Vodenje inštituta
- Proces 5 Komuniciranje
- 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 prilogo.

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	22.12.2021	Romana Podbevšek, Vesna Vižintin Šporn, Janja Močan, Špela Pohar, Tina Lipušček, Špela Jereb, Janina Žagar	Priprava Načrta za uveljavljanje enakosti spolov.
2	19.01.2022 14.01.2022	Janja Močan, PSS Romana Podbevšek, PSS Maja Čelešnik Grmič, SSZ	Izločitev zapisa vezanega na predstavitev konkretnih ukrepov in vsebin zaposlenim. Obvladanje dokumenta – standardna struktura akta in sprememba stopnje zaupnosti.
3	28. 3. 2024	Špela Jereb, KS Maja Čelešnik Grmič, KS Tanja Amon, SSZ Janja Močan, PSS Janina Žagar, CK Upravljanje kakovosti	Posodobitev podatkov za leto 2022, 2023 in pregled ter revidiranje celotnega dokumenta.