
Načrt za uveljavljanje enakosti spolov

Vsebina

1.	Namen	2
2.	Stebri	2
3.	Stanje v Sloveniji	2
4.	Stanje na SIQ Ljubljana	3
5.	Cilji za zagotovitev enakosti spolov na SIQ	3
6.	Strategije za uveljavljanje enakosti spolov na SIQ	4
7.	Časovni vidik	5
8.	Prejemniki načrta	5
9.	Končna določba	5

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov

1. Namen

Slovenski institut za kakovost in meroslovje, Ljubljana (v nadaljevanju SIQ) je strokovna, neodvisna in nepristranska institucija. Nudi celovite rešitve s področij preskušanja in certificiranja proizvodov in storitev, ocenjevanja sistemov vodenja, meroslovja in izobraževanja. SIQ se zavezuje, da s svojo dejavnostjo prispeva k trajnostnemu razvoju slovenskega gospodarstva ter soustvarja varnejšo družbo. Te dejavnosti prispevajo k okoljski, družbeni in gospodarski trajnosti. Del teh dejavnosti pa zajema tudi prizadevanja za enakost, vključevanje in raznolikost spolov. SIQ enakost spolov prepoznava kot enega od temeljnih človekovih pravic ter skladno z zahtevami, postavljenimi s strani Obzorja Evropa, sprejema predmetni Načrt za uveljavljanje enakosti spolov.

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

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov se upošteva pri vseh zaposlenih na SIQ in tudi pri študentih, ki na SIQ opravljajo študentsko delo na podlagi študentske napotnice.

2. Stebri

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov temelji na 5 stebrih, ki so konkretizirani v Akcijskem načrtu Evropske komisije za enakost spolov za obdobje 2021–2025 (v nadaljevanju Akcijski načrt):

1. enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
2. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
3. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
4. upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,
5. ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s preprečevanjem spolnega nadlegovanja.

3. Stanje v Sloveniji

Položaj žensk v Sloveniji se je začel izboljševati takoj po drugi svetovni vojni, ko je bila izdana pravna ureditev. Ženske so pridobile nove pravice in možnosti ter postajale vedno bolj neodvisne, kar se izkazuje tudi v visokem deležu zaposlenih žensk. Evropski inštitut za enakost spolov je objavil najnovejše rezultate merjenja indeksa enakosti spolov, ki je pomembno orodje za pripravo politik ter pokazatelj napredka na področju enakosti spolov v Evropski uniji (EU) skozi čas. Slovenija je v letu 2022 dosegla 67,5 točk (od 100 možnih) in se tako uvrstila na 12. mesto med 27 državami EU¹.

Ustava Republike Slovenije (URS)² 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.

¹ <https://www.gov.si/novice/2022-10-24-indeks-enakosti-spolov-2022-poudarek-na-socialno-ekonomskih-posledicah-pandemije-covid-19/>

² <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov

Poleg URS, ki je podlaga za vse ostale zakone in pravne akte, področje varstva in uresničevanja enakosti v RS nadalje urejajo splošni zakoni, to sta Zakon o varstvu pred diskriminacijo³ ter Zakon o enakih možnostih žensk in moških⁴, načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih, to so Zakon o delovnih razmerjih⁵, Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov⁶ ter Zakon o izenačevanju možnosti invalidov⁷.

4. Stanje na SIQ Ljubljana

SIQ se zaveda pomembnosti učinkovite implementacije in izvajanja zakonodaje s področja enakosti spolov v praksi, zato dosledno sledi zakonodaji, kot je bila omenjena v prejšnji točki tega dokumenta. Prav tako sledi tudi mednarodnim dokumentom s področja enakosti spolov, med drugim Konvenciji OZN za preprečevanje vseh vrst diskriminacije žensk (CEDAW), Pekinški deklaraciji in izhodišču za ukrepanje ter strategiji EU za enakost spolov – Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025.

SIQ si tako kot do sedaj tudi v prihodnosti želi slediti načelu enakosti, spodbujanju pravičnosti in spoštovanju vseh pri zaposlovanju tako za določen čas kot nedoločen čas ter pri napredovanju. SIQ tako stremi k vsakršnemu preprečevanju diskriminacije na delovnem mestu v najširšem pomenu, vključno z objektivnimi pogoji pri zaposlovanju, s preprečevanjem diskriminacije v zaposlitvenih, disciplinskih in odpovednih postopkih, kar SIQ ureja tudi z internimi pravnimi akti. Namen slednjih je prav tako osveščanje in izobraževanje za preprečevanje vseh oblik nasilja in spolnega nadlegovanja v delovnem okolju.

5. Cilji za zagotovitev enakosti spolov na SIQ

Na podlagi analize podatkov uravnoveženosti spolov je SIQ v Načrtu za uveljavljanje enakosti spolov oblikoval splošne in posebne cilje, ki so tako dolgoročni kot kratkoročni. Le-te bo SIQ v prihodnosti tudi ustrezno spremljal in ovrednotil izpolnjenost ciljev. Pri tem bodo upoštevani kazalniki (tako kvalitativni kot kvantitativni), ki bodo specifični, merljivi, dosegljivi, realistični in časovno povezani.

SIQ se bo v prihodnosti osredotočal na naslednja ključna tematska področja:

- uravnoveženost spolov na vodilnih položajih,
- uravnoveženost spolov pri kariernem napredovanju zaposlenih,
- ustrezna raba slovenskega jezika z vidika spola v sistemskih aktih,
- ustvarjanje delovnih pogojev, ki bodo omogočali uravnoveženost med poklicnim in zasebnim življenjem,
- preprečevanje vseh vrst nasilja, tudi na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Podpora direktorjev področij in drugih vodilnih zaposlenih je predpogoj za uspešno vključevanje načela enakosti spolov v organizacijo oziroma da strategije tega načrta ustvarijo merljive in trajne učinke znotraj SIQ.

³ Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg

⁴ Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19

⁵ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmiS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1

⁶ Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 87/11, 96/12 – ZPIZ-2, 98/14 in 18/21

⁷ Uradni list RS, št. 94/10, 50/14 in 32/17

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov

Za implementacijo tega Načrta za uveljavljanje enakosti spolov bo skrbela Pravna in kadrovska služba. Direktor SIQ bo v ta namen imenoval predstavnike v delovno skupino za enakost spolov, katere naloge bodo sledeče:

- spremljati in vrednotiti načrt za uveljavljanje enakosti spolov, dajati praktično podporo in orodja zaposlenim, ki sodelujejo pri izvajanju načrta,
- sodelovati in vključevati zaposlene na vseh ravneh, da bi zagotovili izvajanje ukrepov Načrta za uveljavljanje enakosti spolov,
- ozaveščati o koristih enakosti spolov,
- oceniti napredek pri enakosti spolov v SIQ.

V nadaljevanju bodo v okviru zgoraj opisanih ciljev in tematskih področij opredeljeni tudi konkretni ukrepi za večjo enakost spolov na SIQ, ki so oblikovani tako, da se naslanjajo na vsa bistvena vprašanja, vezana na splošne in posebne cilje ter ugotovitve iz analize stanja kazalnikov, zlasti pa jih je v SIQ tudi mogoče izvesti. Ukrepi so razdeljeni na tiste, ki so vezani na opravljanje dejavnosti, na ukrepe s področja organizacijske kulture in ukrepe za preprečevanje seksizma in spolnega nadlegovanja na SIQ.

6. Strategije za uveljavljanje enakosti spolov na SIQ

Na podlagi analize stanja kazalnikov uravnoveženosti spolov na SIQ so za večjo enakost spolov na SIQ predvidene naslednje aktivnosti:

6.1. Uveljavljanje enakosti spolov

SIQ si prizadeva za enakost spolov in pravično obravnavo glede na spol, zato sprejema predmetni Načrt za uveljavljanje enakosti spolov. Načrt za uveljavljanje enakosti spolov podpira, sprejema in podpisuje direktor SIQ, objavljen bo na uradni spletni strani SIQ ter med sistemskimi akti, da bo kadarkoli dostopen zaposlenim. Izvajanje Načrta za uveljavljanje enakosti spolov poteka v vseh organizacijskih enotah v SIQ.

SIQ si prizadeva za ohranjanje reprezentativnosti obeh spolov na vseh delovnih mestih, pri odločanju glede napredovanja zaposlenih pa se upoštevajo objektivni kriteriji.

6.2. Sistematično zbiranje in spremljanje podatkov

SIQ se zavezuje na letni ravni v okviru Pravne in kadrovske službe spremljati podatke glede uravnoveženosti spolov zaposlenih na ravni celotnega SIQ ter o tem poročati vodstvu SIQ.

6.3. Enake možnosti spolov pri napredovanju in na vodstvenih pozicijah

SIQ se zavezuje na letni ravni sistematično spremljati kazalnike, razčlenjene glede na spol, ki so vezani na zasedanje vodstvenih položajev, na sodelovanje v odločevalskih organih ter na nagrade in priznanja na SIQ. SIQ si prizadeva, da bi vodstvene strukture poskušali čim bolj uravnovežiti, pri čemer se pri odločanju glede zasedbe vodilnega položaja upoštevajo objektivni kriteriji in dosežki zaposlenih. Višina plačil, nagrad in drugih dodatkov v nobenem primeru ne sme biti odvisna od spola.

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov

6.4. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Karierno napredovanje na delovnih mestih, uspešnost pri delu in končno tudi napredovanje z zasedbo vodstvene pozicije so povezani tudi z uspešnim usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja posameznega zaposlenega. Zato namerava SIQ za zaposlene organizirati druženja v obliki teambuildingov z vsebinami, vezanimi na zdravje, psihološko stabilnost, reševanje odnosov in vzpodbujanje dobre komunikacije. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja se prav tako omogoča na podlagi izvajanja registracije delavcev, opominjanja vodij pri previsokem številu opravljenih ur podrejenih delavcev ter vzpostavljanja občasnega dela od doma.

6.5. Raba slovenskega jezika v sistemskih aktih

SIQ si prizadeva vidik spola vključevati v organizacijo dela in komuniciranje. V tem okviru bo Pravna in kadrovska služba opravila pregled sistemskih aktov SIQ glede rabe moške in ženske oblike spola ter predlagala spremembe. Ob navedenem se bo zaposlene spodbujalo k uporabi spolno občutljivega jezika pri vsakodnevni komunikaciji.

6.6. Ukrepi za preprečevanje vseh vrst nasilja

SIQ ima med sistemskimi akti sprejet Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva ter preprečevanju in odpravljanju posledic nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, v katerem so definirani izrazi, kot so spolno nadlegovanje, nadlegovanje in trpinčenje. Med ukrepi za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja so ozaveščanje in informiranje vseh zaposlenih z določbami pravilnika in vzpostavitev protokola za prijave preko pooblaščenca za pomoč in informiranje, kot tudi opredelitev ukrepanja v primeru utemeljenega suma, da je prišlo do spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

7. Časovni vidik

SIQ si v vsebinskem okviru, kot je predstavljen zgoraj, cilje prizadeva redno spremljati, izpolnjevati ter ustrezno dopolniti, v kolikor bi bilo to potrebno. Ta načrt je pripravljen za obdobje od leta 2023 dalje.

8. Prejemniki načrta

- direktorji področij,
- vodja zagotavljanja kakovosti,
- kadrovik,
- zaposleni.

9. Končna določba

Ta načrt začne veljati s 1. 1. 2023.

Ta načrt se objavi na spletni strani SIQ.

Gregor Schoss, direktor
SIQ Ljubljana