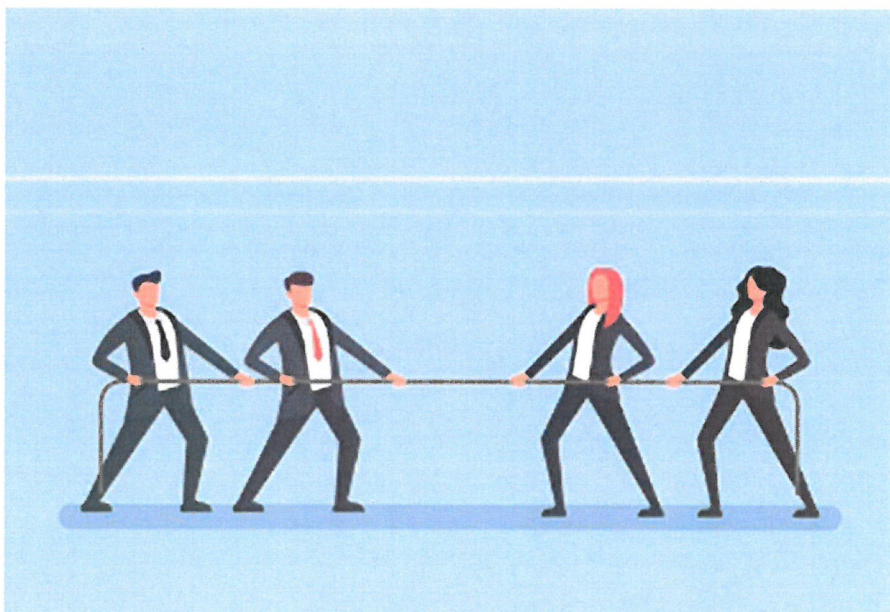




ZAVEZA IN UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKOSTI SPOLOV in UPOŠTEVANJE RAZNOLIKOSTI ZAPOSLENIH NA GZS



Za zagotavljanje enakih pravic med spoloma in upoštevanje raznolikosti zaposlenih v delovnem okolju, se GZS s tem dokumentom zavezuje, da bo izvajala ukrepe, ki so predstavljeni v tem dokumentu.

1. Pomen enakosti spolov

Enakost spolov v delovnem okolju pomeni, da imajo ljudje vseh spolov enake pravice, odgovornosti in priložnosti, tudi v delovnem okolju. Slednje se predvsem meri s kriteriji zaposlovanja in enakim plačilom za enako delo, ne glede na spol. Posebni pomen pa je namenjen tudi ženskam in moškim, ki koristijo (npr. porodniški) dopust z naslova starševstva. Slednji se nikakor ne smejo vrniti na slabše delovno mesto zaradi odsotnosti iz naslova starševstva. Neenakost spolov prizadene vse – ženske, moške, trans in spolno raznolike ljudi.

2. Tveganja za nastajanje neenakosti

Glede na raziskave objavljene na: <https://www.asyousow.org/blog/gender-equality-workplace-issues>

in glede lastnih opažanj dogajanja v gospodarstvu, pa so poleg plačila in odsotnosti iz prve točke, še druga tveganja. V nadaljevanju jih je še nekaj zbranih, ki so z ukrepi naslovljena tudi v tem dokumentu:

- kriteriji za zaposlovanje
- plača
- plačno nagrajevanje
- možnosti napredovanja
- odsotnost z dela iz naslova starševskih pravic (usklajevanje privatnega in delovnega okolja)
- nacionalnost
- spolno nadlegovanje
- možnost izobraževanja
- ženske na vodilnih položajih.

3. Analiza stanja

Na podlagi podatkov, ki jih ima GZS trenutno na voljo, je moč zagotoviti, da GZS sledi trendom, ki jih narekuje tako raznolikost zaposlenih, kot tudi enakost med spoli, obenem pa sledi vsem zakonodajnim in moralnim zahtevam, s katerimi se preprečuje morebitna neenakost zaradi spola v delovnem okolju.

GZS preko svojih digitalnih baz redno spremlja zaposlovanje tudi na podlagi spola na splošno, ter glede na zasedbo vodilnih delovnih mest (kot npr. vodje/direktorji organizacijskih enot, panožnih združenj/zbornic, območnih/regijskih zbornic).

V času priprave zaveze in ukrepov za zagotavljanje enakosti spolov je bila pripravljena analiza zaposlenih glede na spol in zasedbo vodilnih/direktorskih delovnih mest na dan 31. 12. 2021.

Tabela 1: Analiza stanja zaposlenih na GZS po spolu ter glede na zasedbo vodilnega delovnega mesta, stanje na dan 31. 12. 2021.

	M	Ž	Skupaj		M	Ž	Skupaj
	vsi	vse	vsi		Vodilna delovna mesta	Vodilna delovna mesta	Vodilna delovna mesta
število	40	111	151		18	22	40
%	26%	74%			45%	55%	

GZS se zavezuje, da bo tovrstno analizo opravljala redno, podatki, ki so odraz stanja na zadnji dan v letu pa v prilogi k temu dokumentu opravljala na letni ravni.

4. Zaveza in ukrepi

4.1 Letna analiza stanja in preverba upoštevanja vseh tveganj, naštetih v tč. 2 tega dokumenta.

V kolikor se ugotovi odstopanja, se na podlagi analize sprejeme plan aktivnosti za odpravo neenakosti oz. stanja (izpolni se Priloga 1 tega dokumenta). Analiza se opravi do 31. marca za preteklo leto.

4.2 Kriteriji za zaposlovanje

Vsi kriteriji za zaposlovanje morajo biti definirani in zapisani tako, da izbira glede na spol ali nacionalnost ni mogoča.

4.3. Plača

Plača, se določa izključno na podlagi delovnega mesta in izkušenj na tem delovnem mestu, ne glede na spol ali nacionalnost.

4.4 Plačno nagrajevanje

Plačno nagrajevanje, ki je na podlagi kolektivnega dogovora, velja za vse zaposlene enako, ne glede na spol in nacionalnost. Individualno plačno nagrajevanje je lahko izključno posledica delavčeve uspešnosti in nad pričakovanih rezultatov dela in ničesar drugega.

4.5 Možnosti napredovanja

Vsi zaposleni, ne glede na spol ali nacionalnost imajo enake možnosti plačnega napredovanja. Slednje je možno le na podlagi večjega obsega dela, znanja ali izkušenj. Upoštevati je potrebno tudi tveganje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

4.6 Odsotnost z dela iz naslova starševskih pravic (usklajevanje privatnega in delovnega okolja)

Zaposleni ne smejo biti diskriminirani ali kakor koli oškodovani zaradi koriščenja starševskih pravic.

4.7 Nacionalnost

Zaposleni ali kandidati za zaposlitev ne smejo biti kakor koli ocenjevani ali oškodovani na podlagi svoje nacionalnosti.

4.8. Spolno nadlegovanje

Vsako spolno nadlegovanje ne nedopustno in se ob zaznavi ravna v skladu z zakonodajo.

4.9 Možnost izobraževanja

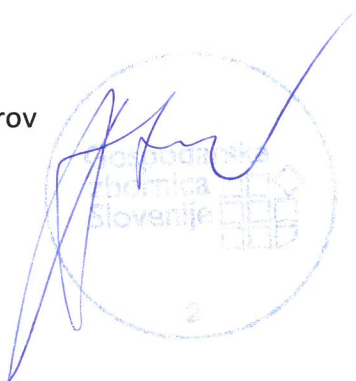
Vsak zaposleni, ne glede na spol, nacionalnost ali, ... ima pravico do izobraževanja, če se izkaže potreba iz naslova opravljanje del in nalog delovnega mesta, za katero je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

4.10 Ženske na vodilnih položajih

GZS se zavezuje, da bo pri zaposlovanju vodstvenih delavcev upošteval t. i. žensko kvoto, kot do sedaj.

Andreja Sever, direktorica

Direktorica Službe za razvoj kadrov
in izobraževanja



mag. Aleš Cantarutti

Generalni direktor GZS

Priloga 1: Plan Aktivnosti za obvladovanje tveganj neenakosti med zaposlenimi

1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Ukrep:

- Analiza zaposlenih po spolu in zasedbo vodstvenega delovnega mesta
- Ob objavi zaposlitvenega oglasa uporaba nevtralnega jezika in če je možno, moške in ženske slovnične oblike
- Zagotavljanje enakega dostopa do izobraževanja in usposabljanja

Časovni okvir izpeljave:

- Letno
- Ob objavi zaposlitvenega oglasa
- Ob razpisanemu izobraževanju, usposabljanju

Odgovorne osebe / oddelki:

- Kadrovska služba v sodelovanju z OE, v kolikor je to relevantno

Ukrepi za informiranje, usposabljanje zaposlenih:

- Objava informacij na intranetu GZS
- Predstavitev aktualnih informacij na letnem zboru delavcev
- Obravnava na svetu delavcev in/ali sindikatu GZS, v kolikor relevantno

Kazalniki napredka

- Število zaposlenih glede na spol in zasedbo vodilnega delovnega mesta

2. Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Ukrep:

- Opredelitev / identifikacija večjih nesorazmerij

Časovni okvir izpeljave:

- Letno

Odgovorne osebe / oddelki:

- Kadrovska služba

Ukrepi za informiranje, usposabljanje zaposlenih:

- Letni pregled stanja in zaznanih nesorazmerij

Kazalniki napredka:

- Število zaznanih nesorazmerij

3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Ukrep:

- Pravilnik/ustrezni interni akt o možnosti fleksibilnega delovnega časa ter delu na domu

Časovni okvir izpeljave:

- Že obstaja, dopolnitve/uskladitve pravilnikov/internih aktov po potrebi

Odgovorne osebe / oddelki:

- Kadrovska služba

Ukrepi za informiranje, usposabljanje zaposlenih:

- Objava pravilnika na intranetu GZS
- Informiranje o novostih na zboru delavcev

Kazalniki napredka:

- Izboljšave obstoječih pravilnikov (v kolikor relevantno)

4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

Ukrep:

- v primeru izvajanja raziskav vključiti tudi spremljanje rezultatov glede na spol, v kolikor je to mogoče
- pri izvajanju izobraževanj in usposabljanj zagotavljati enake možnosti za oba spola

Časovni okvir izpeljave:

- ob dogodkih, izvedbah raziskav

Odgovorne osebe / oddelki:

- odgovorne osebe za organizacijo vsakokratnega usposabljanja/izobraževanja/izvajanje raziskave

Ukrepi za informiranje, usposabljanje zaposlenih:

- objava na intranetu

Kazalniki napredka:

- število raziskav, ki so vključevale dimenzijo spremljanja rezultatov glede na spol

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

Ukrep:

- zagotavljanje možnosti za prijavo nasilja na delovnem mestu (tudi spolnega nasilja)
- pravilnik/ustrezni interni akt o preprečevanju nasilja

Časovni okvir izpeljave:

- že izvajano v skladu z veljavno zakonodajo

Odgovorne osebe / oddelki:

- kadrovska služba

Ukrepi za informiranje, usposabljanje zaposlenih:

- intranet GZS
- informiranje na zboru delavcev na GZS

Kazalniki napredka:

- št. evidentiranih prijav

PRILOGA 2: ANALIZA ZAPOSLENIH GLEDE NA SPOL IN ZADEBO VODILNIH DELOVNIH MEST, LETNO

Tabela 1: Analiza stanja zaposlenih na GZS po spolu ter glede na zasedbo vodilnega delovnega mesta, stanje na dan 31. 12. 2021.

	M	Ž	Skupaj		M	Ž	Skupaj
	vsi	vse	vsi		Vodilna delovna mesta	Vodilna delovna mesta	Vodilna delovna mesta
število	40	111	151		18	22	40
%	26%	74%			45%	55%	

Tabela 1: Analiza stanja zaposlenih na GZS po spolu ter glede na zasedbo vodilnega delovnega mesta, stanje na dan 31. 12. 2022.

	M	Ž	Skupaj		M	Ž	Skupaj
	vsi	vse	vsi		Vodilna delovna mesta	Vodilna delovna mesta	Vodilna delovna mesta
število	40	115	155		18	21	39
%	26%	74%			46%	54%	