



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV V PODJETJU ZUM D.O.O.

Uvod

Podjetje ZUM d.o.o. se zavzema za enakost spolov med zaposlenimi ter odpravo nezakonite diskriminacije. Naš cilj je, da bi zaposleni v podjetju bili reprezentativni za vse dele družbe in naših strank ter da bi se vsak zaposleni počutil spoštovanega in sposobnega uresničiti svoje potenciale v najvišji možni meri. Podjetje je zavezano proti-protipravni diskriminaciji strank ali javnosti – pri nabavi blaga in storitev.¹

Formalno je področje enakih možnosti žensk in moških v Sloveniji urejeno z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, St. 59/02, 61/07 —ZUNEO-A, 33/16 — ZVarD in 59/19). Prav tako je enakost spolov visoko na svoje prioritete postavljena v pravnem redu EUI.²

Namen naše politike

Namen tega pravilnika je:

1. ... da zagotovimo enakost, poštenost in spoštovanje vseh zaposlenih in povezanih oseb, ne glede na to, ali so le ti zaposleni za določen čas, s krajšim ali polnim delovnim časom, oz. je sodelovanje s podjetjem urejeno na kak drug način.
2. ... da preprečimo nezakonito diskriminacijo zaščitenih skupin in kategorij v skladu z veljavno zakonodajo, te pa so:
 - a) starost,
 - b) invalidnost,
 - c) sprememba spola,
 - d) zakonska zveza ali partnerska zveza,
 - e) nosečnost in materinstvo,
 - f) rasa (vključno s barvo kože, narodnostjo in etničnim ali nacionalnim poreklom),
 - g) vera ali prepričanje,
 - h) spol,
 - i) spolna usmerjenost.
3. ... preprečevanje in izogibanje vsem oblikam nezakonite diskriminacije. Te vključujejo:
 - j) preprečevanje diskriminacije pri plačilu in ugodnostih,
 - k) preprečevanje diskriminacije pri pogojih za zaposlitev,
 - l) obravnavanje pritožb,
 - m) neupravičene odpovedi delovnega razmerja,

¹ Na dan sprejema Akcijskega načrta je podjetje ZUM d.o.o. imelo 50% sodelavcev ženskega spola in 50% sodelavcev moškega spola.

² Evropska je objavila Strategijo za enakost spolov 2020—2025, ki med drugim določa, da se načelo enakosti spolov uvede tudi v programu »Horizon 2020«, v katerem se od leta 2022 od sodelujočih prosilcev zahteva, da imajo sprejet Akcijski načrt za enakost spolov (v nadaljevanju Akcijski načrt).



ZUM urbanizem, planiranje, projektiranje d.o.o.

Grajska ulica 7, 2000 Maribor, Slovenija

t: +386 2 250 53 31 | e: zum@zum-mb.si

w: www.zum-mb.si

- n) zagotavljanje starševskega dopusta,
- o) upoštevanje potrebe po fleksibilnem delu,
- p) pravičen izbor za zaposlitev, napredovanje, usposabljanje ali druge možnosti razvoja na delovnem mestu.

Naše zaveze

Organizacija se zavezuje, da bo:

1. ... spodbujala enakost, raznolikost in vključenost na delovnem mestu, v smislu upoštevanja dobrih praks in je takšno ravnanje poslovno smiselno;

2. ... ustvarjala delovno okolje brez ustrahovanja, nadlegovanja, viktimizacije in nezakonite diskriminacije, ki spodbuja dostojanstvo in spoštovanje za vse, kjer so individualne razlike in prispevki vseh zaposlenih priznani in cenjeni;

Ta zaveza vključuje usposabljanje in informiranje vodij in vseh drugih zaposlenih o njihovih pravicah ter odgovornostih v skladu s politiko enakosti, raznolikosti in vključenosti. Odgovornosti vključujejo osebje, ki mora pomagati organizaciji zagotoviti enake možnosti pri zaposlovanju in preprečiti ustrahovanje, nadlegovanje, viktimizacijo in nezakonito diskriminacijo.

Vsi zaposleni se morajo zavedati, da so lahko tako kot njihovi delodajalci odgovorni za dejanja ustrahovanja, nadlegovanja, viktimizacije in nezakonito diskriminacijo proti sodelavcem, strankam, dobaviteljem in javnosti v času njihove zaposlitve.³

3. ... z vso potrebno resnostjo obravnavala pritožbe o ustrahovanju, nadlegovanju, viktimizaciji in nezakoniti diskriminaciji s strani sodelavcev, strank, dobaviteljev, obiskovalcev, javnosti in vseh drugih v okviru delovanja organizacije;

Takšna dejanja bodo obravnavana kot neprimerno ravnanje v okviru pritožbenih in/ali disciplinskih postopkov organizacije in sprejeti bodo ustrezni ukrepi. Posebej resne pritožbe bi lahko pomenile hudo kršitev in povzročile odpustitev brez predhodnega obvestila;

Poleg tega lahko spolno nadlegovanje pomeni tako kršenje pravic iz delovnega razmerja kot tudi kazensko zadevo, kot na primer obtožbe o spolnem napadu. Nadlegovanje je v skladu z Zakonom o zaščiti pred nadlegovanjem iz leta 1997, neomejeno na okoliščine, v katerih je nadlegovanje povezano z zaščiteno lastnostjo, kaznivo dejanje:

4. ... omogočati priložnosti za usposabljanje, razvoj in napredek vsem zaposlenim, ki jim bomo pomagali in jih spodbujali, da razvijejo svoj polni potencial, na način, da bodo njihovi talenti in viri v celoti izkoriščeni za povečanje učinkovitosti organizacije;

5. ... odločitve glede osebja sprejemali na podlagi zaslug (razen vseh potrebnih in omejenih izjem in izjem, ki jih dovoljuje veljavna zakonodaja.

6. ... pregledovala zaposlitvene prakse in postopke, kadar je to potrebno za zagotovitev poštenosti, ter tudi posodobila na način, da bodo upoštevane spremembe zakonodaje;

³ Podjetje ima sprejet Pravilnik o ukrepih za varovanje delavcev pred nasiljem, trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter pred drugimi oblikami prihosocialnih tveganj na delovnih mestih, z datumom 30.09.2013.



ZUM urbanizem, planiranje, projektiranje d.o.o.

Grajska ulica 7, 2000 Maribor, Slovenija

t: +386 2 250 53 31 | e: zum@zum-mb.si

w: www.zum-mb.si

7. ... spremljala sestavo delovne sile glede informacij, kot so starost, spol, etnično poreklo, spolna usmerjenost, vera ali prepričanje in invalidnost, pri spodbujanju enakosti, raznolikosti in vključenosti ter pri izpolnjevanju ciljev in zavez, določenih v enakosti, politika raznolikosti in vključevanja.

Spremljanje bo vključevalo tudi ocenjevanje delovanja politike enakosti, raznolikosti in vključevanja ter kakršnih koli podpornih akcijskih načrtov v praksi, njihovo letno revizijo ter upoštevanje in ukrepanje za reševanje morebitnih težav.

Soglasje za upoštevanje te politike

Politiko enakosti, raznolikosti in vključevanja v celoti vodstvo podjetja in je bila dogovorjena s sindikati in predstavniki zaposlenih podjetja ZUM d.o.o.

Naši disciplinski in pritožbeni postopki

Informacije o pritožbenih in disciplinskih politikah in postopkih organizacije so objavljeni na podatkovnem omrežju podjetja in v tiskani obliki v tajništvu. Te vključujejo tudi informacijo o tem, komu naj se zaposleni pritoži.

Uporaba pritožbenih ali disciplinskih postopkov organizacije ne vpliva na pravico zaposlenega, da v treh mesecih od domnevne diskriminacije vloži zahtevek pri delovnem sodišču.

Sprejeto v Mariboru, dne 01.10.2022

Sprejel dir.



ZUM urbanizem,
planiranje,
projektiranje d.o.o.
Grajska ulica 7,
2000 Maribor 2