

HRASTNIK1860

MEMBER OF **VAIDER** GROUP

AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV

Steklarne Hrastnik d.o.o.



O DOKUMENTU

Akcijski načrt enakosti spolov je nastal z namenom spodbujanja enakosti spolov in ustvarjanja vključujočega delovnega okolja. Ta načrt služi kot strateški okvir za odpravljanje razlik med spoloma ter ustvarjanje pravičnih in enakopravnih delovnih mest za vse zaposlene.

Akcijski načrt je bil oblikovan v luči zavedanja, da neenakosti med spoloma obstajajo na delovnem mestu in v družbi nasploh. Odraža zavezanost Steklarne Hrastnik k raznolikosti, vključevanju in načelom enakih možnosti. Z izvajanjem celovitega akcijskega načrta za enakost spolov želi podjetje reševati različne izzive in spodbujati enakost spolov ter ustvariti bolj zmogljivo organizacijo. Načrt priznava, da enakost spolov ni le vprašanje socialne pravičnosti, temveč tudi strateški imperativ, ki spodbuja inovacije, produktivnost in zadovoljstvo zaposlenih. Steklarna Hrastnik se zavezuje k spremljanju napredka, ocenjevanju rezultatov in nenehnemu izboljševanju svojih praks na področju enakosti spolov, da bi zagotovila pošteno in enako delovno okolje za vse.

Pri sestavljanju so sodelovali zaposleni iz sektorja Kadri in splošne zadeve ter sektorja Razvoj, tehnologija in inovacije.

Avtorji: Natalija Virant, Ana Varlec, Ksenija Jakopič, Janja Rojko in Tilen Sever

Oblikovanje: Nina Šalomon

Akcijski načrt enakosti spolov je bil sprejet 10. 4. 2023 in je bil revidiran Oktobra 2025.

Christian Fröba
generalni direktor

Magdalena Šurina
izvršni direktor

VSEBINA

1. UVOD	4
2. PREGLED TRENUTNEGA STANJA	5
2.1 Manjšine in ranljive skupine	11
2.2 Neenakosti povezane z dimenzijo spola	11
3. AKCIJSKI NAČRT	11
3.1 Uravnoreženost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	12
3.1.1 Cilji in akcijski plan	13
3.2 Uravnorežena zastopanost spolov na vodstvenih in vodilnih položajih	14
3.2.1 Cilji in akcijski plan	14
3.3 Upoštevanje dimenzij spola v vsebini razvoja, raziskav in inovacij	15
3.3.1 Cilji in akcijski plan	16
3.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	16
3.4.1 Cilji in akcijski plan	18
3.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	19
3.5.1 Cilji in akcijski plan	20
4. SKLEPI	21
5. LITERATURA	22
6. PRILOGA 1	23

1. UVOD

Enakost spolov pomeni, da morajo biti moški in ženske ne le zakonsko, ampak tudi v praksi enako prepoznavni. Biti morajo enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, razpolagati morajo z enako družbeno močjo ter imeti enako korist od rezultatov družbenega napredka. Nikakor pa enakost žensk in moških ne pomeni istosti in ne pomeni zanikanja razlik med ženskami in moškimi.¹

Enakost spolov je ena izmed temeljnih vrednot družbe, ki jo priznava Steklarna Hrastnik. Z namenom spodbujanja enakosti spolov in ustvarjanja vključujočega delovnega okolja smo v Steklarni Hrastnik izdelali načrt za enakost spolov (ang. gender equality plan). Akcijski načrt enakosti spolov (v nadaljevanju GEP) služi kot strateški okvir za odpravljanje razlik med spoloma ter ustvarjanje pravičnih in enakopravnih delovnih mest za vse zaposlene.

Enakost spolov in odpiranje vprašanj vključevanja sta eni izmed prednostnih nalog programa Obzorje Evropa. Ena izmed zahtev Evropske komisije je, da imajo določene kategorije pravnih subjektov (tj. javni organi, raziskovalne organizacije in visokošolske ustanove), ki se prijavljajo na Obzorje Evropa, vzpostavljen načrt za enakost spolov ali enakovredno strategijo, da so upravičene do financiranja. Namen takšnih strategij je spodbujati enakost spolov v organizacijah za raziskave in inovacije z institucionalnimi in kulturnimi spremembami.²

Glavni namen izdelanega akcijskega načrta je spodbujanje in nenehno izboljševanje enakih možnosti in zastopanosti ter položaja obeh spolov na vseh področjih delovanja Steklarne Hrastnik.

Načrt enakosti spolov naslavlja naslednje tematike:

- uravnoteženost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju
- uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih in vodilnih položajih
- upoštevanje dimenzij spola v vsebini razvoja, raziskav in inovacij
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

GEP Steklarne Hrastnik d.o.o. je formalen in javen dokument, ki je nastal s sodelovanjem zaposlenih iz različnih sektorjev znotraj organizacije in je objavljen na spletni strani podjetja.

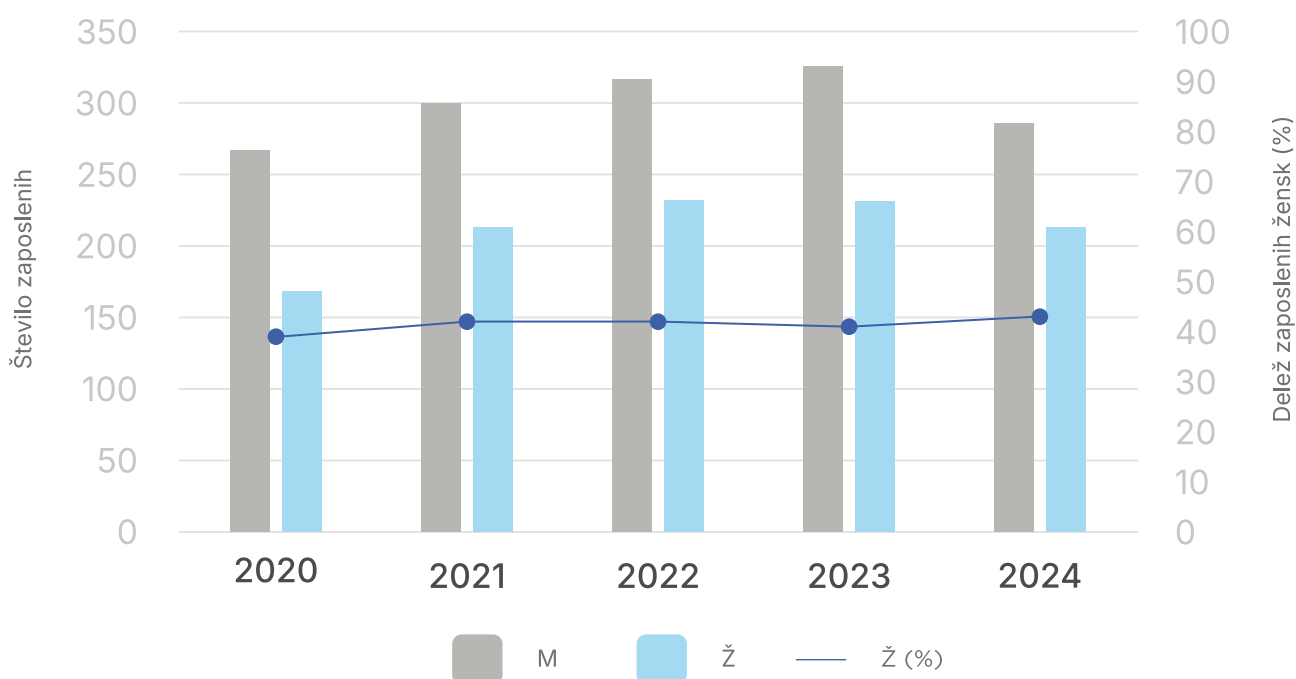


2. PREGLED TRENUTNEGA STANJA

Glavna dejavnost družbe Steklarna Hrastnik d.o.o. je proizvodnja votlega stekla in je nišno usmerjena v proizvodnjo visoko kakovostne specialne embalaže. Podjetje vodi poslovodstvo, to sta generalni in izvršni direktor, sicer pa je organizirano na štirih ravneh: sektorji nivoja 1 in 2 (N-1 in N-2), področja in oddelki. Organizacijska struktura Steklarne Hrastnik d.o.o. je podrobneje predstavljena v Prilogi 1.

Steklarna Hrastnik je imela na dan 31. 12. 2024 499 zaposlenih, od tega 213 žensk. Podrobnejša zastopanost zaposlenih v podjetju po spolu je predstavljena na diagramu 1, kjer je prikazana statistika zadnjih štirih let.

Diagram 1: Zastopanost zaposlenih po spolu v Steklarni Hrastnik v petih zaporednih letih.



V tabeli 1 so zbrani podatki o številu zaposlenih moških in žensk glede na delovno področje v štirih zaporednih letih. Isti podatki so prikazani tudi v deležu (odstotkih) na diagramu za leto 2024. Iz podatkov je razvidno, da imajo določena delovna področja zastopanost izključno enega spola. To je delno povezano z naravo dela, saj določena delovna mesta ne omogočajo enakomerne zastopanosti obeh spolov.

Tabela 1: Podatki o zastopanosti zaposlenih po spolu glede na delovno področje v petih zaporednih letih.

	2020		2021		2022		2023		2024	
Delovno področje	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Finance, računovodstvo, kontroling	0	12	0	13	0	13	0	14	0	14
Informatika	2	0	3	0	4	0	5	0	4	0
Kadri in splošne zadeve	2	5	2	6	2	7	1	4	2	7
Logistika	9	7	11	5	11	6	11	5	11	3
Marketing	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3
Nabava	1	5	1	6	1	6	2	5	2	5
Orodjarna	63	2	63	1	68	2	66	0	55	1
Prodaja	2	14	6	11	3	16	0	16	3	18
Proizvodnja	106	1	105	1	108	1	95	4	70	5
Projekti in investicije	0	0	1	0	2	0	4	0	3	0
Razvoj, tehnologija in inovacije	6	1	7	1	7	2	17	5	15	6
Vodstvo	5	4	4	5	7	3	10	5	10	6
Vzdrževanje	4	0	6	0	13	0	29	0	35	0
Zagotavljanje kakovosti	34	104	54	149	52	147	49	154	46	133
Zmesarna	25	0	25	0	25	0	25	0	22	1
Dekoracija	5	12	10	12	12	26	10	17	7	11
Skupna vsota	267	168	300	213	317	232	326	231	286	213

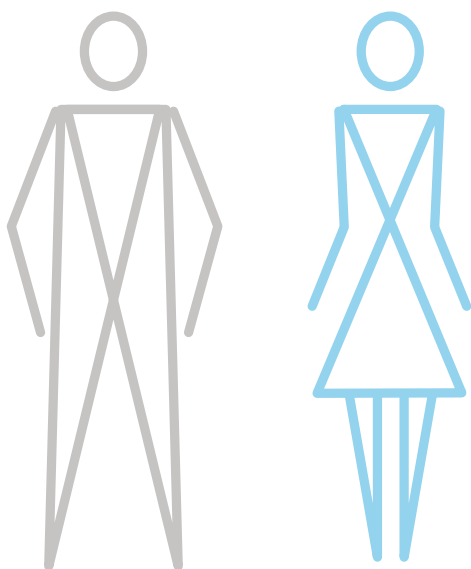
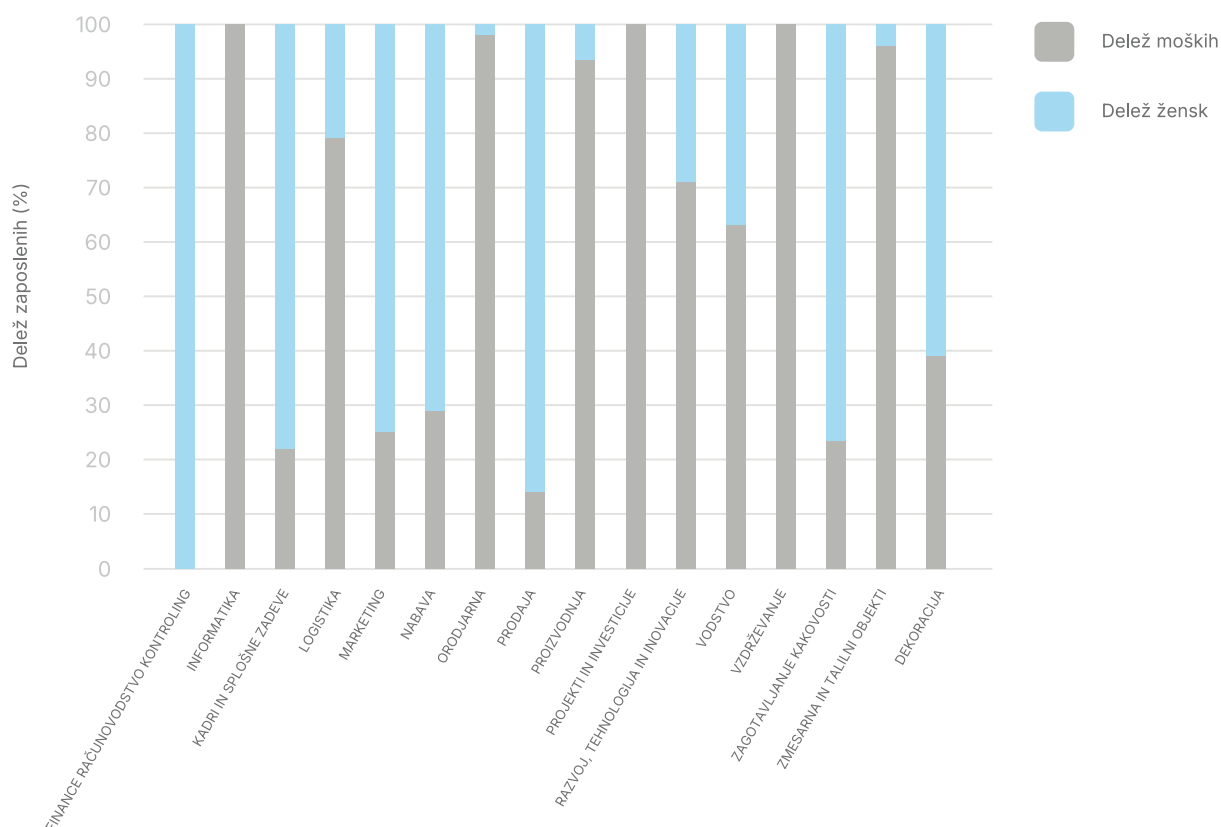


Diagram 2: Zastopanost zaposlenih v Steklarni Hrastnik glede na delovna področja za leto 2024.



Steklarno Hrastnik lahko funkcionalno razdelimo na proizvodnjo in režijo. K režiji tako uvrstimo delovna mesta, ki niso neposredno vezana na delo v proizvodnji. To so vsa delovna mesta na naslednjih delovnih področjih: finance, računovodstvo in kontroling, informatika, kadri in splošne zadeve, marketing, nabava, prodaja, vodstvo ter projekti in investicije ter področje inovacije v sektorju razvoj, tehnologija in inovacije (v nadaljevanju RTI). Diagrama 3 in 4 prikazujeta zastopanost zaposlenih po spolu v proizvodnji in režiji.

Diagram 3: Zastopanost zaposlenih po spolu v proizvodnji v petih zaporednih letih.

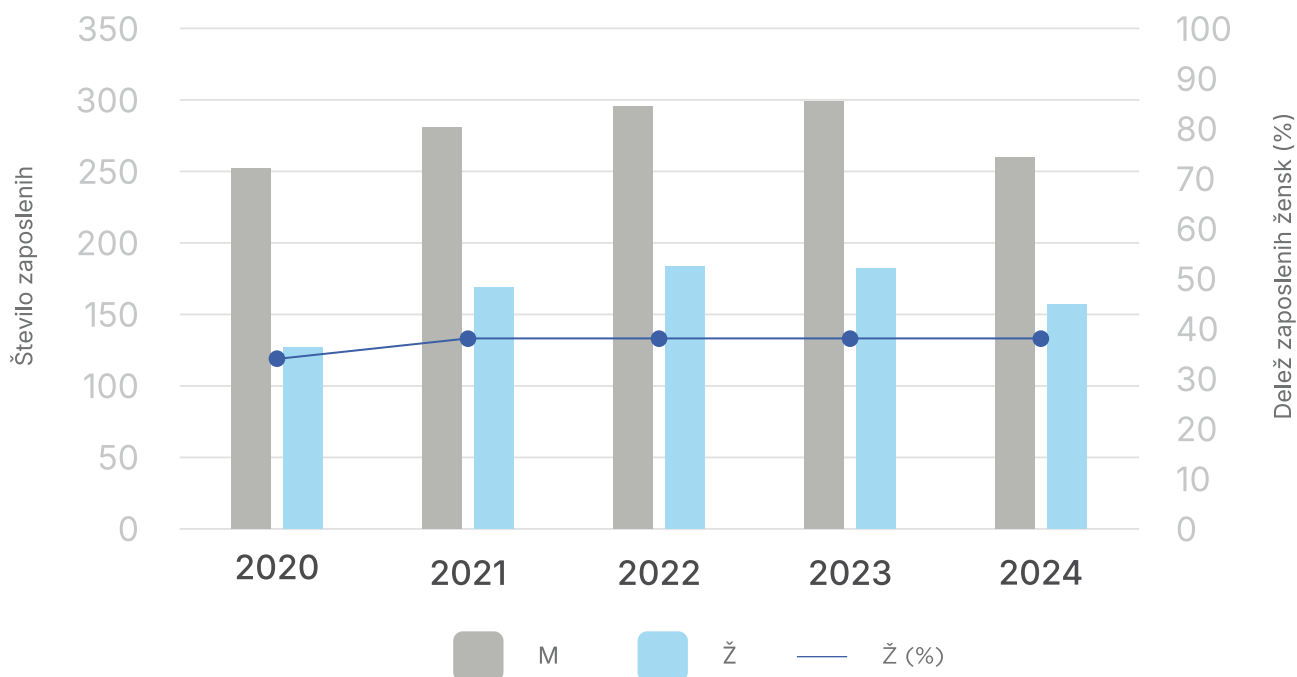
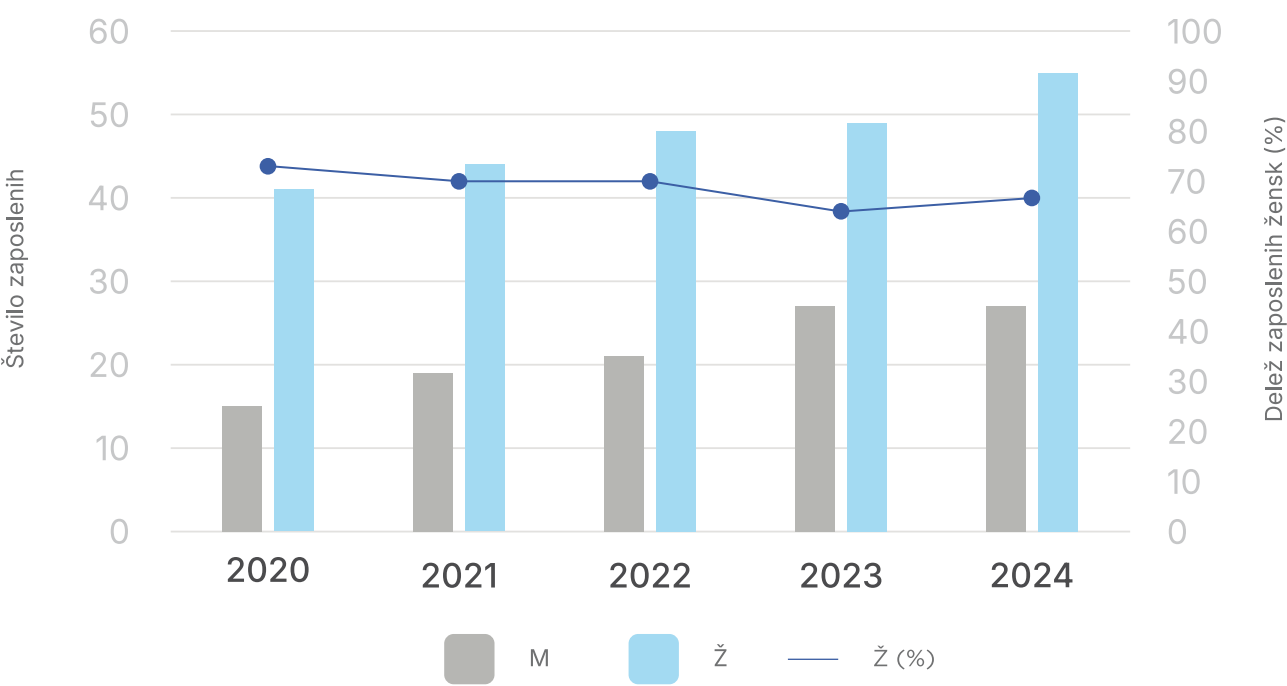


Diagram 4: Zastopanost zaposlenih v režiji po spolu v petih zaporednih letih.

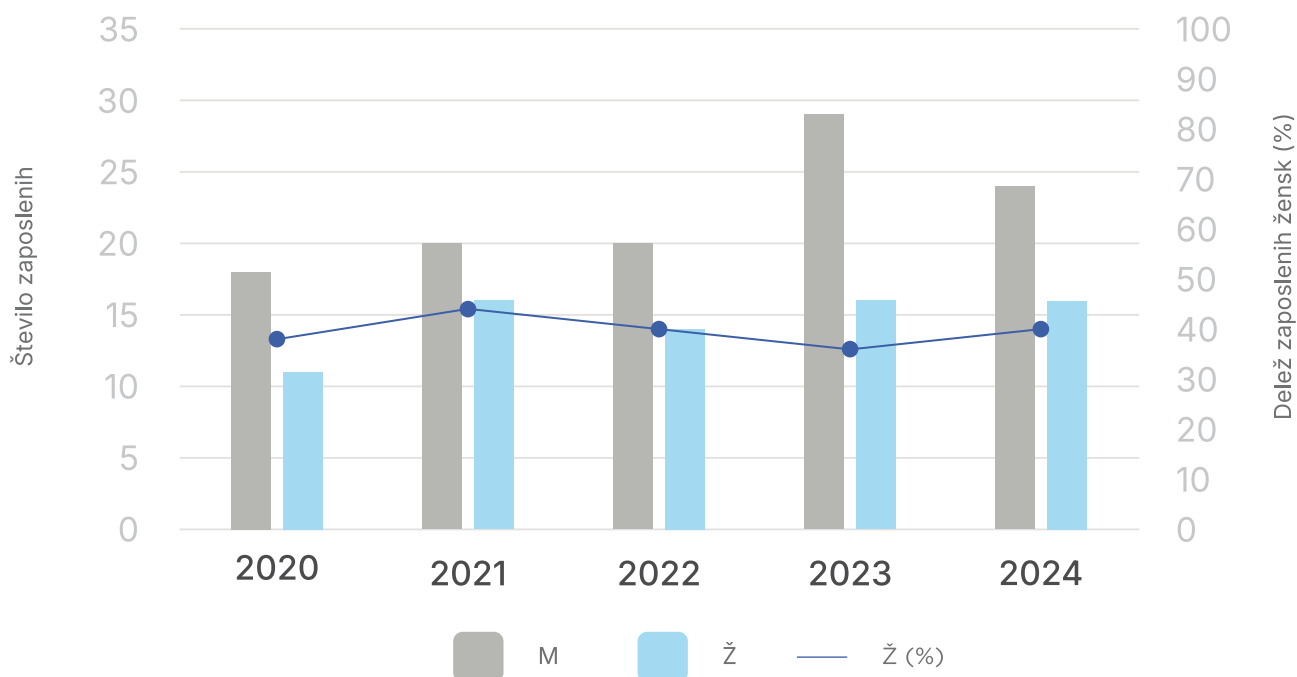


V tabeli 2 so zbrani podatki o številu zaposlenih moških in žensk na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih v petih zaporednih letih. Grafični prikaz zastopanosti spolov je predstavljen na diagramu 5. Na vodstvenih in vodilnih položajih, ki predstavljajo 8,0 % vseh zaposlenih Steklarne Hrastnik, je trenutna zastopanost žensk 40,0 %. Povprečna starost vodilnih in vodstvenih delavcev je bila leta 2024 45 let.

Tabela 2: Podatki o zastopanosti zaposlenih na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih glede na spol v petih zaporednih letih.

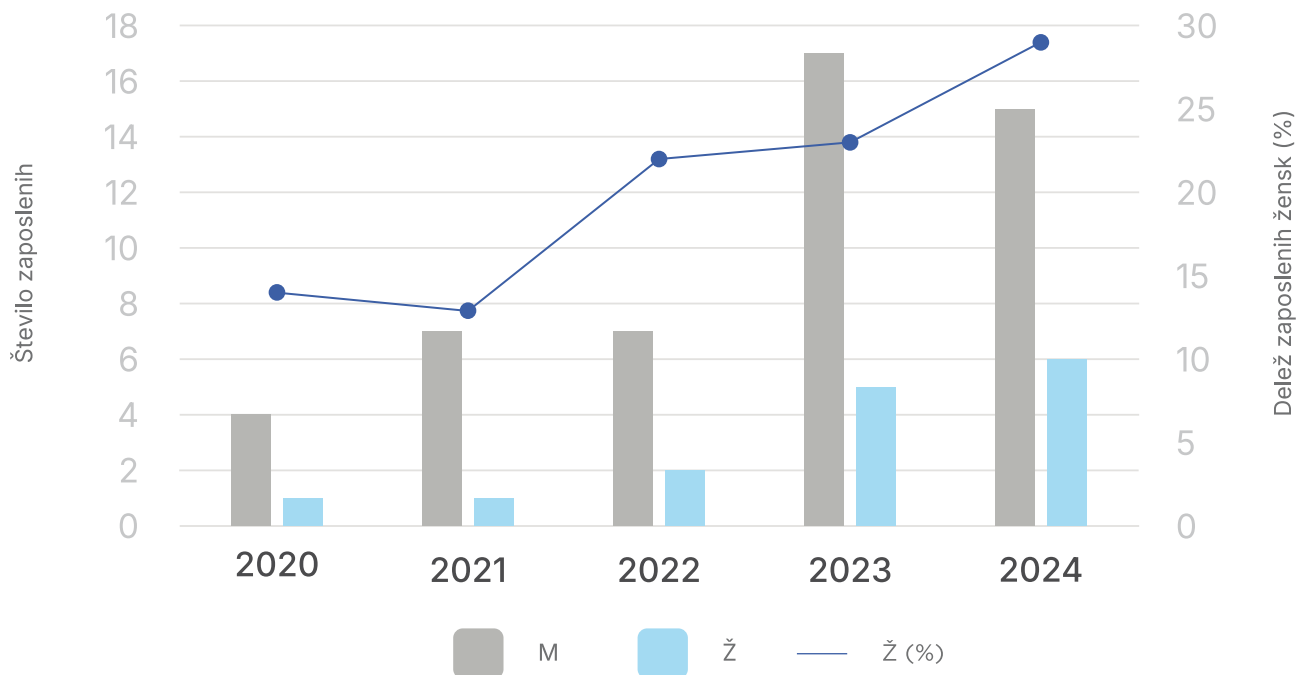
	2020		2021		2022		2023		2024	
Naziv	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Generalni direktor	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Izvršni direktor	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Prokurist									1	0
Direktor sektorja	4	2	3	4	5	2	7	4	6	5
Svetovalec direktorja									1	0
Namestnik direktorja sektorja	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0
Vodja področja	3	6	5	10	5	11	6	9	3	9
Vodja oddelka	10	3	11	2	8	1	13	1	11	1
Skupna vsota	18	22	20	16	20	14	29	16	24	16
Vodstvena delovna mesta	5	2	4	4	6	2	3	3	4	3
Vodilna delovna mesta	13	9	16	12	14	12	26	13	20	13

Diagram 5: Zastopanost zaposlenih glede na spol na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih v petih zaporednih letih.



Zastopanost zaposlenih po spolu na področju razvoja, raziskav in inovacij je prikazana z diagramom 6. Steklarna Hrastnik je z letom 2023 sprejela novo organiziranost (Priloga 1), znotraj katere je oblikovan sektor RTI. V okviru tega sektorja je organizirano področje Inovacije, kjer deluje tudi raziskovalna skupina. Raziskovalno skupino trenutno sestavljajo trije zaposleni, v kateri prevladuje delež žensk.

Diagram 6: Zastopanost zaposlenih po spolu na področju razvoja, raziskav in inovacij v petih zaporednih letih.



Z letom 2023 smo pričeli s spremljanjem neenakosti med spoloma na področju starostne in izobrazbene strukture. Tabela 3 prikazuje zastopanost zaposlenih v Steklarni Hrastnik po starosti, medtem ko tabela 4 prikazuje zastopanost zaposlenih po stopnji izobrazbe.

Tabela 3: Zastopanost zaposlenih v Steklarni Hrastnik po starosti za leto 2024

Moški			Ženske		Skupaj	
Starost	Število	Delež (%)	Število	Delež (%)	Število	Delež skupaj (%)
Do 30 let	49	9,8	25	5,0	74	14,8
30-50 let	150	30,1	100	20,0	250	50,1
Nad 50 let	87	17,4	88	17,6	175	35,1

Tabela 4: Zastopanost zaposlenih v Steklarni Hrastnik po stopnji izobrazbe (raven izobrazbe po Uredbi) za leto 2024

Stopnja izobrazbe	Moški		Ženske		Skupaj	
	Število	Delež (%)	Število	Delež (%)	Število	Delež skupaj (%)
I.	21	4,21	45	9,02	66	13,23
II.	14	2,81	14	2,81	28	5,61
III.	19	3,81	7	1,40	26	5,21
IV.	103	20,64	31	6,21	134	26,85
V.	72	14,43	47	9,42	119	23,85
VI/1	19	3,81	16	3,21	35	7,01
VI/2	13	2,61	24	4,81	37	7,41
VII.	20	4,01	25	5,01	45	9,02
VIII.	3	0,60	3	0,60	6	1,20
VIII.2	2	0,4	1	0,2	3	0,6

Steklarna Hrastnik je do sedaj sprejela naslednje dokumente, ki se posredno ali neposredno navezujejo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter preprečevanja nasilja na podlagi spola:

- Pravni akt Družini prijazno podjetje (v nadaljevanju Pravni akt DPP)
- Pravilnik o opravljanju dela na domu Steklarne Hrastnik d.o.o.
- Pravilnik o preprečevanju mobinga na delovnem mestu Steklarne Hrastnik d.o.o.
- Pravilnik o poročanju nepravilnosti Steklarne Hrastnik d.o.o.
- Etični kodeks Steklarne Hrastnik d.o.o.

2.1 Manjšine in ranljive skupine

Steklarna Hrastnik je družbeno odgovorno podjetje in zaposluje tudi težje zaposljive osebe in invalide. Skupno je v Steklarni Hrastnik zaposlenih 37 invalidov, kar predstavlja 7,4 % vseh zaposlenih. Spodnja tabela 5 prikazuje število zaposlenih na dan 31. 12. 2024, po spolu, ki imajo status invalida. Med zaposlenimi, ki imajo status invalida prevladujejo ženske, saj njihov delež znaša 67,6 %. Največji delež invalidov opravlja delo pakiranja in ponovnega pregleda steklenih izdelkov, ostali invalidi so vključeni v različne delovne sredine, kjer delajo v skladu z njihovo preostalo delovno zmožnostjo.

Tabela 5: Podatki o zaposlenih za leto 2024 glede na spol, ki imajo status invalida

	Število moških	Delež moških (%)	Število žensk	Delež žensk (%)
Steklarna Hrastnik d.o.o.	12	32,4	25	67,6

2.2 Neenakosti povezane z dimenzijo spola

V Steklarni Hrastnik je za leto 2024 neprilagojena razlika med povprečno osnovno bruto plačo med moškimi in ženskami znašala 14,4 % v prid moških. Pri izračunu neprilagojene razlike v plačilu je upoštevana samo osnovna bruto plača brez dodatkov za vse zaposlene Steklarne Hrastnik, razen zaposlenih na vodstvenih delovnih mestih in dopolnilnega dela. Pri tem je potrebno poudariti, da se pri izračunu neprilagojene razlike v plačilu ne upošteva razlik v plačilu zaradi različnih let izkušenj, nazivov delovnih mest, vrst pogodb ali vlog.

3. AKCIJSKI NAČRT

3.1 Uravnoveženost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Proizvodnja stekla ima zahtevne delovne pogoje, ki ne omogočajo oziroma otežujejo uravnoveženo zastopanost žensk na vseh delovnih mestih. Nekatera delovna mesta so takšna, da vzpodbujanje k večji uravnoveženosti med spoloma ni smiselno, saj delovni pogoji tega ne omogočajo. Tako za delovna mesta, pri katerih je pomembna fizična moč (strojnik, orodjar, vzdrževalec) zaposlujeemo večinoma moške. Za delovna mesta kot so tehnolog, konstruktor, CNC operater pa se zaposlujejo tudi ženske. Ženske so v večji meri zastopane na delovnem mestu pregledalec in delujejo znotraj delovnega področja zagotavljanje kakovosti. Iz diagrama 2 (poglavje 2) je razviden podrobnejši pregled zastopanosti spolov glede na delovno področje. Opazimo, da sektor Finance sestavljajo izključno ženske, medtem ko delovni področji Prodaje in Nabave sestavljajo tudi moški, vendar v zelo nizkem deležu. Glede na to, da delovni pogoji na teh delovnih področjih niso posebej fizično zahtevni in torej pogojeni glede na spol, je smiselno stremeti k uravnoveženi zastopanosti obeh spolov. V vseh objavljenih razpisih za delovna mesta se ne omejujemo na spol in so objavljeni tako za ženske kot moške. Vsekakor pa si v Steklarni Hrastnik prizadevamo okrepiti število žensk v tehničnih poklicih. Kot je razvidno iz diagrama 1 (poglavje 2) smo v Steklarni Hrastnik od leta 2020 povišali delež zaposlenih žensk v celotnem podjetju in trenutno znaša 43 %.

Funkcionalno delimo podjetje na proizvodnjo in režijo. Iz diagramov 3 in 4 (poglavje 2) je razvidno, da je v proizvodnji razmerje med moškimi in ženskami približno 2:1 v prid moških, v režiji pa ravno obratno. Podatki o deležu žensk v proizvodnji stekla in steklenih izdelkov v EU niso na voljo, zato za primerjavo podajamo podatke Urada za statistiko Amerike, kjer so leta 2022 ženske predstavljale le 25,9 % delovne sile.³ V proizvodnji Steklarne Hrastnik delež žensk znaša 38 %, kar je torej mnogo boljši rezultat.

Starostna struktura zaposlenih v Steklarni Hrastnik je podrobneje predstavljena v tabeli 3. Povprečna starost med zaposlenimi v Steklarni Hrastnik je bila ob koncu leta 2024 43,2 let. Največjo starostno skupino so predstavljali zaposleni, ki so stari med 30 in 50 let, teh je bilo 50,1 %. Sledijo zaposleni nad 50 let, ki jih je bilo 35, 1 %, najmanjšo starostno skupino predstavljajo mlajši od 30 let, in sicer 14,8%. Izmed vseh starostnih skupin prevladuje delež moških, le v starostni skupini nad 50 let je opazna enakomerna zastopanost med spoloma.

Ker se zavedamo višanja povprečne starosti zaposlenih, je naša zaveza tudi razvoj podmladka. Mladim v lokalnem okolju nudimo takšno učno okolje, ki podpira njihovo strokovno rast. Tako smo za osnovnošolce vzpostavili učilnico na prostem in jim pomagamo pri izvedbi tehničnih dni in poklicne orientacije in jih na ta način že povezujemo in spoznavamo z našim podjetjem. Dijakom in študentom omogočamo izvajanje praktičnih usposabljanj iz različnih strokovnih področij ter svetovanja in mentoriranja pri izdelavi različnih del (diplomske, magistrske naloge...), hkrati pa jim omogočamo pridobivanje znanj preko strokovne prakse na njihovem strokovnem področju. Nudimo štipendije za dijake in študente za naslednje profile: elektrotehnik, strojni tehnik, tehnik mehatronike, tehniška gimnazija, inženir mehatronike, strojništvo, elektrotehnika ter kemijska tehnologija in kemijsko inženirstvo. Trenutno imamo 15 štipendistov, od tega 7 s področja tehničnega in splošnega srednješolskega izobraževanja ter 8 štipendistov s področja visokošolskega in magistrskega izobraževanja.

Na področju izobrazbene strukture, ki je podrobneje predstavljena v tabeli 4, opazimo, da ima največ zaposlenih IV. stopnjo izobrazbe (26, 9 %), sledijo zaposleni z V. stopnjo izobrazbe, ki jih je bilo 23,9 %. Precejšnji delež zaposlenih, ki večinoma opravljajo delo pregledalca za katero se ne zahteva posebna izobrazba, ima I. stopnjo izobrazbe. Teh je bilo 13, 2 %.

Steklarna Hrastnik aktivno podpira zaposlene pri nadaljnjem formalnem izobraževanju, zlasti na tehniških področjih. S financiranjem šolnin in drugih povezanih stroškov smo trem sodelavcem omogočili ponovno vključitev v izobraževalni sistem – dva sta se v letu 2024 prvič vpisala v program strojni tehnik PTL oziroma višješolski strokovni program strojništvo, tretji pa nadaljuje študij na višješolski ravni. Na ta način krepimo strokovno znanje in kompetence zaposlenih ter prispevamo k dolgoročni rasti in inovativnosti podjetja.

Steklarna Hrastnik ima dobro utečen sistem pridobivanja kadrov in njihovega kariernega razvoja. Vsi novozaposleni so namreč vključeni v program »onboardinga«, dodeljeni so jim

tudi mentorji in t.i. buddy-ji. S tem smo v Steklarni Hrastnik poskrbeli, da se novozaposleni v kar najhitrejšem možnem času vključijo v podjetje in se v njem dobro počutijo. Program skupinskega onboardinga bomo nadaljevali in ga prilagajali glede na fluktuacijo zaposlenih ter trende zaposlovanja.

Ključni cilj je digitalna podpora onboarding procesu, ki novim zaposlenim omogoča hitrejši dostop do ključnih informacij ter trajno razpoložljivost vsebin v času učenja in uvajanja. S tem želimo izboljšati uporabniško izkušnjo, povečati učinkovitost uvajanja ter okrepiti povezanost zaposlenih s podjetjem že od prvega dne.

V Steklarni Hrastnik smo se odločili za uvedbo posebnega stila vodenja – transformacijsko vodenje, pri katerem vodja predstavlja vzornika, ki navdihuje, navdušuje in spodbuja k prevzemanju večje odgovornosti za delo. Pri takem načinu vodenja mora vodja odlično poznati svojo ekipo, močne in šibke strani njenih posameznikov, da delo optimalno razdeli med njimi. Zato v podjetju nadaljujemo z izvajanjem kompetenčnega treninga za razvoj vodstvenih kompetenc in zavzetosti zaposlenih s tako imenovanim Vodstvenim intenzivom. V njega so vključeni zaposleni na vodstvenih in vodilnih položajih (podrobnejši prikaz organizacijske strukture podjetja v Prilogi 1). Pri vodenju ljudi je ključno, da so vsi trije nivoji med seboj povezani in usklajeni. Največji poudarek dajemo nivoju operativnega vodenja, ker smo pri ocenjevanju kompetenc zaznali, da imajo »izmenski vodje« veliko možnosti za dodatni razvoj.

Poleg omenjenih aktivnosti smo posodobili tudi razvojne dialoge in v njihovo izvajanje vključili tudi izmenske vodje. Z razvojnimi dialogi predvidimo prihodnje zahteve in izzive zaposlenih, skladno s tem določimo tudi najboljše razvojne aktivnosti (npr. usposabljanja, nadgradnjo delovnih procesov itd.). Razvojni dialogi so orodje vodenja, s katerim strategijo podjetja prenesemo v operativno delo vsakega zaposlenega ter ga opolnomočimo, da jo bo zasledoval. Z razvojnimi dialogi tako razvijamo spodbudnejšo organizacijsko klimo, pripadnost, odgovornost in samoiniciativnost zaposlenih za doseganje dogovorjenih ciljev. Zaposlene spodbudimo k temu, da udeležijo svoje potenciale, dosežejo pričakovane rezultate in karierno rastejo skupaj s podjetjem.

Aktivno se ukvarjamo z identifikacijo, razvojem, motiviranjem in zadržanjem ključnih kadrov in zagotavljamo, da so vse aktivnosti v zvezi s ključnimi kadri skladne s spoznanji najboljših kadrovskih praks. Za njih smo pripravili tudi poseben program usposabljanja in možnost individualnega svetovanja v obliki coachinga. Razvijali smo kariere strokovnjakov za pridobitev strokovnih znanj, ki so pomembna za utrjevanje konkurenčnih prednosti, in sicer s sistemom usposabljanja na delovnem mestu in specifičnega mentorstva. V Steklarni Hrastnik je tako merilo napredovanja nivo znanja in je zato neodvisno od spola.

3.1.1 Cilji in akcijski plan

V Steklarni Hrastnik je zastopanost žensk blizu uravnoteženosti in znaša 43 %. Glede na naravo dela, ki ne omogoča enakomerne zastopanosti obeh spolov na vseh delovnih mestih, je omenjen delež zadovoljiv, prav tako pa po primerjanju s statističnimi podatki za proizvodnjo stekla in steklenih izdelkov dosegamo nadpovprečno zastopanost žensk. V nadalje si bomo prizadevali, da bo delež žensk v podjetju ostal znotraj območja med 40 in 50 %. V ta namen bomo izobrazili zaposlene o pomenu spolne uravnoteženosti na vseh ravneh delovanja podjetja in vodili letno statistiko zaposlitev po spolu. Še naprej si bomo prizadevali za razvijanje kadrov in posledično njihovih napredovanj. Ključni cilj je tudi digitalna podpora onboarding procesu, ki bo novim zaposlenim omogočil hitrejši dostop do ključnih informacij ter trajno razpoložljivost vsebin v času učenja in uvajanja.

Tabela 6: Akcijski načrt za uravnoteženost spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Aktivnost	Cilji	Kazalniki	Naslovnik	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Izobraževanje zaposlenih o pomenu spolne uravnoteženosti na vseh ravneh delovanja podjetja	Zavedanje zaposlenih o pomembnosti uravnoteženosti spolov na vseh ravneh organizacije	Organizirana strokovna izobraževanja o pomenu uravnoteženosti spolov	Zaposleni Steklarne Hrastnik	Področje izobraževanje, razvoj kadrov in employer branding	Od leta 2024 dalje
Letni pregled zaposlitev po spolu	Sistematično spremljanje stanja zaposlitev po spolu	Letna statistika o zaposlitvah	Zaposleni Steklarne Hrastnik	Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Od leta 2023 dalje
Priprava strukturiranih vsebin in tem znanja za uvažanje	Digitalna podpora onboarding procesu za novozaposlene	Spremljanje deleža novozaposlenih, ki uspešno zaključijo digitalni onboarding v prvih 30 dneh	Novo zaposleni Steklarne Hrastnik	Področje izobraževanje, razvoj kadrov in employer branding	Od leta 2025 dalje

3.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih in vodilnih položajih

Za namen razumevanja uporabljene terminologije v nadaljevanju dokumenta pojasnujemo, da v Steklarni Hrastnik **poslovodstvo**, ki je imenovano s strani lastnika družbe, predstavlja kolektivni organ, ki vodi posle družbe. V Steklarni Hrastnik ga predstavljata generalni in izvršni direktor. Njuna pooblastila in način zastopanja družbe so določena z Aktom o ustanovitvi družbe Steklarna Hrastnik. V času sprejemanja tega akta v poslovodstvu ni prisotna uravnoteženost spolov.

Kot je razvidno iz organigrama Steklarne Hrastnik (Priloga 1), je podjetje organizirano na štirih ravneh. Med **vodstvene položaje** prištevamo direktorje sektorjev nivoja 1 (N-1), prokurista in svetovalca direktorja, medtem ko med **vodilne položaje** poleg tega štejemo še direktorje sektorjev nivoja 2 (N-2) ter vodje področij (nivo 3; N-3) in oddelkov (nivo 4; N-4), skupno gre torej za 8,0 % vseh zaposlenih v Steklarni Hrastnik.

Na diagramu 5 (poglavje 2) je prikazana zastopanost zaposlenih po spolu na vodstvenih in vodilnih položajih Steklarne Hrastnik v zadnjih štirih letih. Trenutna zastopanost žensk na vodstvenih in vodilnih položajih znaša 40,0 %. V kolikor upoštevamo samo vodstvene delavce skupaj s poslovodstvom podjetja, ta delež znaša 42,9 %. Zastopanost žensk med vodilnimi delavci znaša 39,4 %, v kolikor pa ne upoštevamo direktorjev sektorja N-2, ampak samo vodje področij in oddelkov, je ta delež 41,7%. Podrobnejši pregled zaposlenih na vodstvenih in vodilnih položajih po spolu prikazuje tabela 2 (poglavje 2). Povprečna starost vodilnih in vodstvenih delavcev je bila leta 2024 45 let.

Po podatkih Statističnega urada Slovenije je leta 2023 delež žensk na vodstvenih položajih največjih družb, ki kotirajo na borzi znašal 25,9 %.⁴ V raziskavi evropske organizacije za enakost spolov na vodstvenih položajih – EWOB je ta delež leta 2021 znašal 27 % za sektor Industrijskih proizvodov in storitev, kamor lahko uvrstimo tudi naše podjetje.⁵ Evropska komisija je za družbe, ki kotirajo na borzi, postavila cilj 40 % žensk med neizvršnimi direktorji ali 33 % med vsemi direktorji (izvršni in neizvršni direktorji).⁶ Steklarni Hrastnik sicer ne kotira na borzi vendar, v kolikor primerjamo naše podatke z zgoraj omenjenimi deleži, opazimo, da je zastopanost žensk v Steklarni Hrastnik nad povprečjem. Prav tako že dosegamo delež 33 % žensk med vsemi direktorji (trenutno v Steklarni Hrastnik znaša 42,9 %) in tako uspešno zasledujemo cilj Evropske komisije.

3.2.1 Cilji in akcijski plan

Zastopanost žensk in moških na vodstvenih in vodilnih položajih v Steklarni Hrastnik znaša 40,0 %. V prihodnosti si bomo prizadevali, da bo delež žensk na teh položajih bližje uravnoteženosti. S tem namenom bomo zaposlene na vodstvenih in vodilnih položajih izobraževali o pomenu ravnovesja med spoli in spremljali statistiko zastopanosti spolov na vodstvenih in vodilnih položajih. V primeru večjih odstopanj od uravnoteženosti bo vodstvo poiskalo razloge za takšno stanje in sprejelo ustrezne ukrepe.

Tabela 7: Akcijski načrt uravnoteženosti spolov na vodstvenih in vodilnih položajih

Aktivnost	Cilji	Kazalniki	Naslovnik	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Izobraževanje o pomenu ravnovesja med spoloma na vodstvenih in vodilnih položajih	Vodstvo je seznanjeno o pomenu ravnovesja med spoloma na vodstvenih in vodilnih položajih	Udeležba na izobraževanju 1x na 2 leti	Zaposleni na vodstvenih položajih	Področje izobraževanje, razvoj kadrov in employer branding	Od 2023 naprej
Pregled zastopanosti spolov na vodstvenih in vodilnih položajih	Vodenje letne statistike zastopanosti spolov na vodstvenih in vodilnih položajih	Poročilo o zastopanosti spolov na vodilnih položajih	Zaposleni na vodstvenih položajih	Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Od 2023 naprej

3.3 Upoštevanje dimenzij spola v vsebini razvoja, raziskav in inovacij

V Steklarni Hrastnik se z vsebinami razvoja, raziskav in inovacij ukvarja sektor RTI, ki je bil oblikovan 1. 1. 2023. V celotnem sektorju je skupno 21 zaposlenih, ki so razporejeni v oddelke: Inovacije, Tehnologija procesov, Razvoj orodij, Razvoj izdelkov, Produktno vodenje in Design studio (organizacijska struktura podjetja v Prilogi 1).

Področja, s katerimi se ukvarjamo zaposleni v RTI sektorju Steklarne Hrastnik, so izrazito tehnične narave. V inovacijsko-tehnološkem delu gre za uvajanje novih tehnologij z namenom zmanjševanja porabe energentov in zmanjševanja ogljičnega odtisa, optimizacijo procesov, digitalizacijo in avtomatizacijo procesov ter uvajanje konceptov krožnega gospodarstva. Znotraj teh vsebin je izjemno težko najti tematiko, pri kateri bi bilo relevantno preučevati vpliv spola.

V oddelkih Razvoj orodij, Razvoj izdelkov, Produktno vodenje in Design studio se ukvarjamo z razvojem izdelkov iz stekla, bodisi za naročnike, bodisi za lastno kolekcijo. Za razvoj izdelkov je potreben multidisciplinaren pristop, pri katerem iščemo kompromise med željami naročnikov in tehničnimi omejitvami. V segmentu, kjer razvijamo izdelke za lastno kolekcijo, razvijamo nove izdelke, za katere ocenjujemo, da imajo potencial za dober nastop na trgu, zato v tem delu tesno sodelujemo z oddelkom Marketing. Tudi na področju razvoja izdelkov velja, da je težko najti tematiko, pri kateri bi bilo relevantno preučevati vpliv spola.

Zastopanosti žensk na področju razvoja, raziskav in inovacij v zadnjih štirih letih je prikazana na diagramu 6 (poglavje 2). Kot je razvidno iz diagrama, se je delež žensk z letom 2023 povišal zaradi ustanovitve RTI sektorja, saj smo implementirali end-to end razvojni proces (E2E). Razmerje med ženskami in moškimi v celotnem RTI sektorju je izrazito v prid moških, zaradi slabe zastopanosti žensk med konstruktorji orodij in razvojnimi tehnologiji (razvoj izdelkov). Iz diagrama 6 je razvidno da se je delež žensk napram letu 2023 povišal in za leto 2024 znaša 29 %. Omenjeni delež je skoraj enak povprečju v EU za delež žensk, ki imajo v podjetjih delovno mesto tehnične narave.⁸

Ekipe na področju Inovacij je multidisciplinarna, posamezni raziskovalci izhajajo iz različnih področij: energetika, kemijsko inženirstvo in materiali. Za vsa tri omenjena področja je značilna neenakomerna zastopanost raziskovalcev po spolu. Statistične podatke za Slovenijo lahko pridobimo iz informacijskega sistema o raziskovalni dejavnosti v RS, SICRIS⁷ in so zbrani v tabeli 8. Povprečna zastopanost žensk med raziskovalkami na relevantnih področjih je 31 %. Pri zaposlovanju v oddelek Inovacij si je smiselno zastaviti cilj, da razmerje med ženskami in moškimi ne odstopa za več kot približno 10 % od povprečnega razmerja na relevantnih področjih, da je torej med 21 in 41 %. Trenutno raziskovalno skupino sestavljajo štirje raziskovalci, od tega 3 ženske.

Tabela 8: Podatki o zastopanosti moških in žensk na posameznih raziskovalnih področjih iz sistema SICRIS na dan 24.10.2024: Upoštevali smo aktivne in neaktivne raziskovalce iz naravoslovja in tehnike.

	M [%]	Ž [%]
Kemijsko inženirstvo	55	45
Energetika	87	13
Materiali	64	36

3.3.1 Cilji in akcijski plan

Zastopanost žensk na tehničnih področjih je tradicionalno nizka. V Steklarni Hrastnik imamo trenutno povprečno zastopanost, ki jo želimo izboljšati. Ponovno poudarjamo, da je prvi kriterij pri izbiranju novih sodelavcev in sodelavk njihova strokovna usposobljenost. Samo v primeru, da sta na razpisu prijavljena dva (ali več) povsem enako usposobljena kandidata, ki sta enako primerna za nastop določenega delovnega mesta, je lahko spol odločujoč faktor.

Tabela 9: Akcijski načrt za upoštevanje dimenzije spola v vsebini razvoja, raziskav in inovacij

Aktivnost	Cilji	Kazalniki	Naslovnik	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Aktivno spodbujanje zaposlovanja žensk v RTI sektorju	Delež žensk ni manjši od 25% v celotnem RTI sektorju	Delež žensk v RTI sektorju	Odločevalci pri zaposlovanju	Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Od leta 2024 dalje

3.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja predstavlja v današnjem času precejšen izziv tako za ženske z otroki, kot tudi ostale zaposlene, ki se soočajo s skrbjo za bližnje sorodnike. V Steklarni Hrastnik se zavzemamo za kakovostno usklajevanje delovnega in družinskega življenja, saj smo imetniki polnega Certifikata Družini prijazno podjetje in že vrsto let sledimo dolgoročno zasnovanemu sistemu, ki pomeni korenito spremembo v delovanju, razmišljanju in usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Imamo kar 19 sprejetih ukrepov, ki so namenjeni boljšemu usklajevanju družinskega in poklicnega življenja ter so izbrani tako, da dajejo možnost koriščenja čim večjemu številu zaposlenih. Prispevajo k dobri klimi v podjetju, bolj zavzetem in učinkovitem delu, lojalnosti zaposlenih ter doseganju ambicioznih ciljev podjetja. Vsi ukrepi so formalizirani in podrobneje opisani v dokumentu 'Pravni akt DPP', ki je bil nazadnje revidiran oktobra 2023.⁹ Steklarna Hrastnik ukrepe redno udejanja, letno pa jih tudi revidiramo, nadgrajujemo in aktualiziramo.

Seznam ukrepov Steklarne Hrastnik na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja

FIKSNI OSREDNJI DELOVNI ČAS Z IZBIRO PRIHODA IN ODHODA	OTROŠKI ČASOVNI BONUS - VSTOP V ŠOLO, UVAJANJE V VRTEC, INFORMATIVNI DAN	TIM ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA	UKREPI ZA VAROVANJE ZDRAVJA
KOMUNICIRANJE Z ZAPOSLENIMI	KOMUNICIRANJE Z ZUNANJO JAVNOSTJO	RAZISKAVE MED ZAPOSLENIMI O USKLAJEVANJU DELA IN DRUŽINE	BROŠURE
NAČELA VODENJA	IZOBRAŽEVANJE VODIJ NA PODROČJU USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE	VKLJUČITEV TEMATIKE USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V LETNE RAZGOVORE	OBDARITEV NOVOROJENCA
PONUDBA ZA PROSTI ČAS	UGODNOSTI ZA ZAPOSLENE	POČITNIŠKE PONUDBE ZA ŠOLOOBVEZNE OTROKE	NOVOLETNO OBDAROVANJE OTROK
DAN ODPRTIH VRAT	DRUŽENJE MED ZAPOSLENIMI	SPREMSTVO	

Kot omenjeno, ukrepi dajejo možnost koriščenja čim večjemu številu zaposlenih, vendar ukrepa »Fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda« ne morejo koristiti zaposleni, ki so neposredno povezani s proizvodnjo. Steklarna Hrastnik je 1. 8. 2020 sprejela Pravilnik o opravljanju dela na domu,¹⁰ z namenom, da se zaposlenim v družbi omogoči lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Delo na domu se zaradi narave dela v Steklarni Hrastnik, omogoča le za delovna mesta, ki so uvrščena na seznam delovnih mest na katerih se delo od doma dejansko tudi lahko opravlja in so taksativno naštet v omenjenem pravilniku.

V Steklarni Hrastnik redno skrbimo tudi za promocijo zdravega načina življenja in dobrega počutja zaposlenih. V okviru športnega društva izvajamo številne aktivnosti (nordijska hoja, rekreacija, bioterapije, joga, igranje tenisa, plavanje) in omogočamo udeležbo na različnih športnih dogodkih. Vsakoletno izvedemo tudi štiridnevni preventivno izobraževalni program. Preventivni program je namreč eden od načinov, kjer je predstavljeno, kaj lahko vsak posameznik naredi pri sebi za zdravo življenje in zajema zdravniške preglede, izobraževanje o bolj zdravem načinu življenja, sproščujočih aktivnostih ter bogat športno rekreacijski program. Preventivni program, ki je s strani zaposlenih dobro sprejet, prispeva k dobrem počutju zaposlenih in posledično k dodatni odličnosti Steklarne Hrastnik. V letu 2024 smo napotili skupaj 10 naših zaposlenih na standardni preventivno izobraževalni program.

Ker se v Steklarni Hrastnik pretežni del proizvodnje odvija vse dni v letu, se zavedamo, da so samo visoko motivirani zaposleni, opremljeni z ustreznim znanjem ter vizijo, zagotovilo za uspešnost poslovanja. Z vlaganjem v posodobitev proizvodnih procesov želimo zmanjšati obseg nočnega in izmenskega dela ter vzpostaviti prijazno in predvsem varno delovno okolje. Nadaljevali smo s projektom ergonomske ureditve delovnih mest in še dodatnim ozaveščanjem delavcev o pomenu uporabe zaščitnih sredstev in upoštevanja navodil varnega dela.

3.4.1 Cilji in akcijski plan

Na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja želimo še izboljšati pogoje dela za vse zaposlene v Steklarni Hrastnik. To bomo dosegli z natančno analizo zadovoljstva delavcev, zaposlene bomo tudi ozaveščali o njihovih pravicah in možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Prizadevali si bomo za pogostejšo obnovitev usposabljanja vodij na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja in zmanjšanja nesorazmerja v odsotnosti z dela glede na spol.

Tabela 10: Akcijski načrt za področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

Aktivnost	Cilji	Kazalniki	Naslovnik	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Delavnice na temo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	Ozaveščanje zaposlenih o njihovih pravicah in možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	Usposobljena oseba za izvajanje izobraževanj / Število udeležencev na izobraževanjih	Vsi zaposleni	Področje izobraževanje, razvoj kadrov in employer branding	Od 2023 dalje
Izvedba ankete o zadovoljstvu zaposlenih 1x letno	Vodstvo je seznanjeno z realnim stanjem zadovoljstva zaposlenih glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih	Poročilo ankete	Vsi zaposleni	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja / Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Vsako leto od 2023 dalje

Udeležba zaposlenih na vodstvenih in vodilnih položajih na izobraževanju na vsaki 2 leti	Pogostejša obnovitev usposabljanja vodij na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja	Udeležba na izobraževalnih delavnicah	Zaposleni na vodstvenih in vodilnih položajih	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja / Področje izobraževanje, razvoj kadrov in employer branding	Vsaki 2 leti
Aktivno spodbujanje enake zastopanosti obeh spolov pri rabi bolniške odsotnosti z dela za varstvo otrok	Zmanjšanje nesorazmerja v odsotnosti z dela glede na spol	Razmerje zastopanosti spolov pri rabi bolniške odsotnosti z dela za varstvo otrok	Vsi zaposleni	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja / Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Od 2024 dalje

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

Spoštovanje in strpnost pri ravnanju drug z drugim med zaposlenimi so nepogrešljivi deli sodelovanja in dobrega delovnega vzdušja. Steklarna Hrastnik ima od 1. 3. 2018 sprejet Pravilnik o preprečevanju mobinga na delovnih mestih, imenovan je tudi pooblaščenec za mobing.¹¹ Določbe tega pravilnika se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter diskriminacije zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega, političnega ali drugačnega prepričanja, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin, ali za kakršnokoli drugo diskriminatorno ravnanje v smislu določb ZDR-1, Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (UUNE0; UL RS št. 61/07, z vsemi spremembami in dopolnitvami) ter ostale navezujoče zakonodaje. V Steklarni Hrastnik ne diskriminiramo, ne izključujemo in ne dajemo prednosti osebam na podlagi spola, starosti, vere, rase, itd., zlasti pa delavcev ne nadlegujemo in ne discipliniramo zaradi kateregakoli zgoraj navedenega razloga. Do vseh teh oblik nezdravega in diskriminatornega vedenja imamo v Steklarni Hrastnik ničelno toleranco.

V Steklarni Hrastnik ne dovoljujemo nikakršnih oblik mobinga. Sodelovalna podjetniška kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo v družbi in je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za gospodarski uspeh družbe. V letu 2024 ni bilo obravnavane nobene prijave.

V Steklarni Hrastnik imamo od 1. 2. 2022 sprejet tudi Pravilnik o poročanju nepravilnosti,¹² katerega namen je med drugim vzpodbujanje zaposlenih in vseh deležnikov k odgovornemu, poštenemu, etičnemu in transparentnemu ravnanju ter vzpostavitev kanalov postopkov za notranje poročanje o kršitvah in vzpostavitev sistema obveščanja o kršitvah preko neodvisnih in samostojnih poročevalskih linij. Prijavi se lahko kršitve zakonov in drugih predpisov, pogodb, postopkov, etičnih in moralnih načel, delovanje ali ravnanje v nasprotju s politiko podjetja ter njegovimi internimi pravili, ogrožanje zdravja in varnosti ljudi, mobing ter prevare in goljufije.

V Steklarni Hrastnik imamo od 1. 6. 2021 sprejet Etični kodeks,¹³ v katerem so zapisana ravnanja, ki se nanašajo na temeljne pravice delavcev, zaposlenih v Steklarni Hrastnik, ali delavcev, ki opravljajo delo v steklarni ne glede na način vključitve v sistem dela.

Steklarna Hrastnik je v letu 2021 vzpostavila sistem za (anonimno) prijavljanje neetičnih ravnanj

»POVEJ« -t.i. kanale za sporočanje, ki predstavljajo ključno vlogo v postopku odkrivanja prevar. Gre za anonimne in zaupne notranje kanale, ki niso namenjeni samo zaposlenim, temveč tudi zunanjim deležnikom in poslovnim partnerjem, preko katerega lahko izpostavljajo nepravilnosti, ki se dogajajo v podjetju. Kanali za prijavo nepravilnosti vključujejo tipe incidentov, kot so: prevara, kraja, podkupovanje, kršitev politike in postopkov, izsiljevanje na delovnem mestu, diskriminacija (spol, starost, vera, rasa, ipd.), itn. V letu 2024 ni bilo prejetih prijav neetičnega ravnanja, ki bi se nanašala na skupino Steklarna Hrastnik.

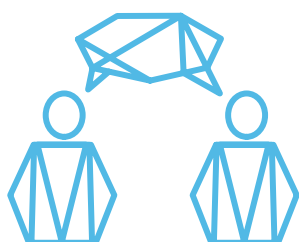
V Steklarni Hrastnik z zaposlenimi, ki zupučajo podjetje vedno opravimo izhodne pogovore, na katerih jih povprašamo glede odnosov in načina vedenja do njih. V kolikor bi izvedeli, da so bili deležni kakšnega diskriminatornega ravnanja, bi to obravnavali.

3.5.1 Cilji in akcijski plan

V Steklarni Hrastnik imamo sprejetih precej ukrepov, ki prispevajo k preprečevanju nasilja in neetičnih ravnanj. Tudi v prihodnje bosta spoštovanje in strpnost pri medsebojni komunikaciji nujni, zato bomo še naprej zaposlene ozaveščali o pomenu odgovornega in nediskriminatornega vedenja. Zaposlene bomo dodatno ozaveščali o njihovih pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev in promocijo obstoječega kanala za anonimno prijavljanje neetičnih ravnanj. V primeru, da bi se različne oblike nasilja vseeno pojavile, pa bomo ravnali skladno z omenjenimi internimi pravilniki, ki določa jasne posledice in sankcije za kršitelje.

Tabela 11: Akcijski načrt za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Aktivnost	Cilji	Kazalniki	Naslovnik	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Postavitev plakatov, interne objave v biltenu Steklarne Hrastnik	Ozaveščanje zaposlenih o njihovih pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev	Število postavljenih plakatov in internih objav	Vsi zaposleni	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja / Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Od 2023 naprej
Objava internih obvestil v biltenu Steklarne Hrastnik 2x letno	Promocija obstoječega kanala za anonimno prijavljanje neetičnih ravnanj	Število letnih objav	Vsi zaposleni	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja / Področje kadrovska administracija in zaposlovanje	Že v izvajanju



4. SKLEPI

V Steklarni Hrastnik se zavedamo pomena uravnoveženosti spolov pri zaposlovanju. Po pregledu stanja v zadnjih petih letih smo ugotovili, da se delež žensk v celotnem podjetju viša. Posamezna delovna področja imajo neenakomerno zastopanost po spolu; na nekaterih prevladujejo ženske, na drugih moški. Neenakomerno zastopanost si razlagamo z naravo dela in stanjem na zaposlitvenem trgu. Veseli smo, da je v celotnem podjetju stanje blizu uravnoveženosti, saj je zastopanost žensk v podjetju 43 %. Delež žensk na vodstvenih in vodilnih položajih predstavlja 40 % in je nad povprečjem EU. V prihodnje si bomo prizadevali, da bo zastopanost žensk tako na vodstvenih in vodilnih položajih kot v celotnem podjetju ostala med 40 in 50 %. V primeru zastopanosti žensk na področju razvoja, raziskav in inovacij se je delež žensk od leta 2023 povišal in znaša 29 %. V prihodnjih letih želimo ohraniti ali izboljšati zastopanost žensk na posameznem delovnem področju. V ta namen bomo izobrazili zaposlene o pomenu spolne uravnoveženosti na vseh ravneh delovanja podjetja in spremljali letno statistiko zaposlitev po spolu glede na delovna mesta. Še naprej si bomo prizadevali za razvijanje kadrov in posledično njihovih napredovanj.

Steklarna Hrastnik ima glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter preprečevanja nasilja na podlagi spola, sprejetih pet ukrepov in pravilnikov, ki prispevajo k pozitivnemu vzdušju na delovnem mestu. Že vrsto let smo imetniki polnega Certifikata Družini prijazno podjetje, ki ga letno revidiramo, nadgrajujemo in aktualiziramo. Dodatno želimo izboljšati pogoje dela za vse zaposlene, kar bomo dosegli z natančno analizo zadovoljstva delavcev, zaposlene pa bomo ozaveščali o njihovih pravicah in možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Prizadevali si bomo za pogostejšo obnovitev usposabljanja vodij na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja, na področju preprečevanja nasilja pa bomo zaposlene ozaveščali o pomenu odgovornega in nediskriminatornega vedenja. Dodatno bomo namenili večjo pozornost ozaveščanju zaposlenih o njihovih pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev in promociji obstoječega kanala za anonimno prijavljanje neetičnih ravnanj.

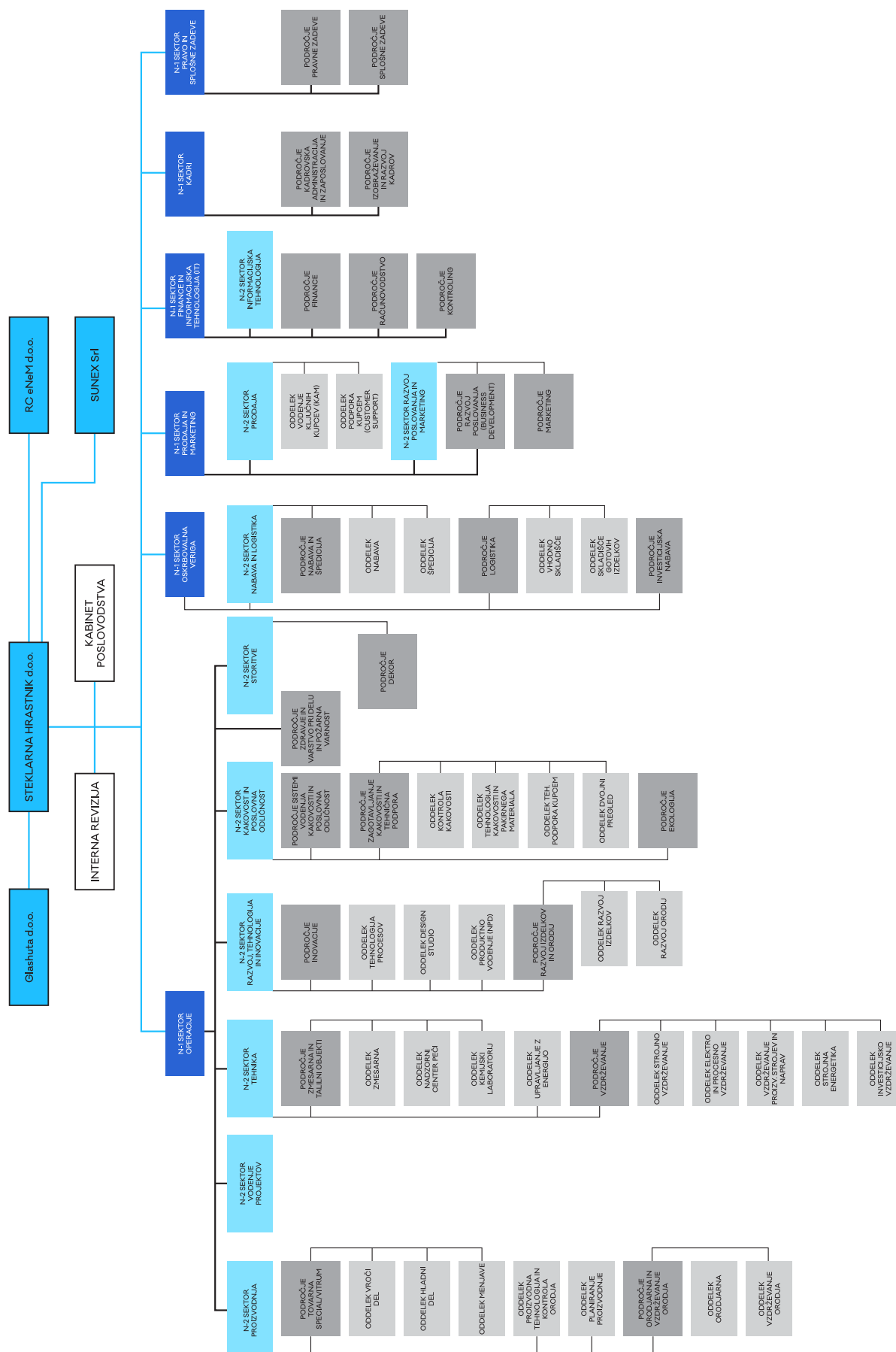
Tabela 12: Pregled dosedanjega stanja in priložnosti za izboljšave na področju uravnoveženosti spolov v Steklarni Hrastnik.

Izpostavljene prednosti na področju uravnoveženosti spolov	Priložnosti za izboljšave
V celotnem podjetju je zastopanost žensk blizu uravnoveženosti in znaša 43 %.	Na področjih z izrazito neenakomernim deležem M/Ž (delno) uravnovežiti razmerje po spolih (sektorja Finance in Prodaja ter delovno področje Nabava).
Delež žensk na vodstvenih in vodilnih položajih znaša 40 % in je nad povprečjem EU.	Povišanje deleža žensk na področju razvoja, raziskav in inovacij, ki trenutno znaša 29 %.
Sprejetih je pet ukrepov in pravilnikov, ki prispevajo k boljšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter preprečevanju nasilja na podlagi spola.	Pogostejša obnovitev usposabljanja vodij na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja.
	V naslednjih letih oblikovati ukrepe, ki upoštevajo neenakosti med spoloma na področju izobrazbe in starostne strukture.
	Pogostejše ozaveščanje zaposlenih o njihovih pravicah in možnostih usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter pravicah v zvezi s prijavljanjem kršitev.
	Zmanjšati plačno nesorazmerje med moškimi in ženskami, ki trenutno znaša 14,4 %.
	Vpeljati digitalno podporo onboarding procesu za novozaposlene

5. LITERATURA

1. Portal Republike Slovenije Gov. si, <https://www.gov.si/teme/enakost-zensk-in-moskih/>, 20. 3. 2023
2. Horizon Europe guidance on gender equality plans, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>, 20. 3. 2023
3. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm>, 28. 3. 2023
4. Statistični urad Republike Slovenije, <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.4-dele%C5%BE-%C5%BEensk-na-vodstvenih-polo%C5%BEajih>, 20. 10. 2025
5. European Women on Board, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf>, 29. 3. 2023
6. Evropski svet, Svet Evropske unije, <https://www.consilium.europa.eu/sl/policies/gender-balance-corporate-boards/>, 29. 3. 2023
7. SICRIS, cobiss.net, 24. 10. 2025
8. <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage#/>, 31. 3. 2023
9. Pravni akt DPP Steklarne Hrastnik d.o.o.
10. Pravilnik o opravljanju dela na domu Steklarne Hrastnik d.o.o.
11. Pravilnik o preprečevanju mobinga na delovnem mestu Steklarne Hrastnik d.o.o.
12. Pravilnik o poročanju nepravilnosti Steklarne Hrastnik d.o.o.
13. Etični kodeks Steklarne Hrastnik d.o.o.

6. PRILOGA 1



Steklarna Hrastnik d.o.o.
Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik, Slovenija
+386 (0)3 56 54 600

info@hrastnik1860.com
www.hrastnik1860.com

HRASTNIK1860