



KONČNO POROČILO O ENAKOSTI SPOLOV

Univerzitetna klinika za pljučne bolezni
in alergijo Golnik

NOVEMBER 2023

I. UVOD

Enakopravno vključevanje obeh spolov v dejavnosti na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik razumemo kot bogastvo in prednost, oboje pa kot prispevek k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju zdravstvene dejavnosti. Pregled podatkov trenutnega stanja na kliniki kaže, da prevladuje ženska populacija, zlasti je to razvidno v zdravstveni negi. Kljub vsemu lahko na področju enakosti spolov in odprave diskriminacije glede na spolno usmerjenost naredimo še več in s tem pripomoremo k uravnoveženosti obeh spolov in odpravljanju spolne neenakosti. Ustvarjanje enakopravnega in inkluzivnega delovnega okolja lahko namreč prispeva k višjem zadovoljstvu zaposlenih, večji produktivnosti ter zadržanju talentiranih posameznikov.

V ta namen se je oblikovala delovna skupina s ciljem definiranja akcijskega načrta in pregleda enakosti spolov na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik. Delovno skupino so sestavljali:

- doc. dr. Jasmina Žnidaršič, UM FOV
- doc. dr. Mojca Bernik, UM FOV
- Gregor Ostanek, univ. dipl. fil. in soc. k., Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik
- Olivera Kostič, mag. prav. in manag. neprem., Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik
- Mirjana Pintar Marčeta, prof. nem. in univ. dipl. nov., Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik

II. PRAVNI PREDPISI NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV

Začetki pravne zakonodaje na področju enakosti spolov v Evropski uniji segajo v leto 2000, ko je Evropska unija sprejela Direktivo o enakosti pri zaposlovanju (2000/78/ES). Direktiva prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola in spodbuja enakost na področju zaposlovanja med moškimi in ženskami na področju zaposlovanja. Direktiva o enakosti pri zaposlovanju predstavlja osnovo za nadaljnje sprejemanje pravnih aktov na področju enakosti spolov v delovnem okolju, saj opredeljuje pravila in zahteve za enako obravnavanje moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, pogojev zaposlitve, napredovanja, enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, pravnega varstva, ukrepov v primeru spolnega nadlegovanja ali trpinčenja in podobno.

Nekaj let zatem, natančneje 5. marca 2006, je Evropska unija sprejela Direktivo o enakem obravnavanju - Directive of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (2006/54/EC). Vsebina Direktive o enakem obravnavanju predstavlja nadgradnjo pravnega okvirja na področju zagotavljanja enakosti med moškimi in ženskami na področju zaposlovanja. Poleg glavnih vsebin, ki jih je določala Direktiva o enakosti pri zaposlovanju, pa Direktiva o enakem obravnavanju določa tudi pravni okvir glede porodniškega in starševskega dopusta. V direktivi o enakem obravnavanju so namreč določeni minimalni standardi za porodniški dopust in starševski dopust ter zaščito pred odpovedjo med temi obdobji.

Na osnovi Direktive o enakem obravnavanju, je Evropska komisija marca 2020 definirala Strategijo za enakost spolov 2020–2025 (COM/2020/152 final). Strategija za enakost med spoloma 2020–2025 je dolgoročni načrt Evropske unije za spodbujanje enakosti med spoloma in obravnavanje vprašanj, povezanih z neenakostjo med moškimi in ženskami v delovnem okolju. Ta strategija predstavlja okvir za ukrepe in politike, ki jih bo EU izvajala v petletnem obdobju (2020–2025) za doseganje bolj

enakopravnega družbenega in ekonomskega položaja med spoloma. Nekateri ključni cilji in področja delovanja v okviru te strategije so naslednji:

1. Enakost na trgu dela: Spodbujanje enakih možnosti in obravnavanja med spoloma na področju zaposlovanja, izplačila plač, napredovanja in usklajevanja dela in družinskega življenja.
2. Enakost v gospodarskem in javnem življenju: Povečanje zastopanosti žensk v vodstvenih in odločevalskih položajih ter spodbujanje enakosti med spoloma v gospodarskem in javnem sektorju.
3. Enakost v družinah in družbi: Podpora usklajevanju dela in družinskega življenja, preprečevanje nasilja nad ženskami ter spodbujanje enakosti med spoloma v družbenih vlogah in odnosih.
4. Enakost v zdravstvu in socialnem varstvu: Zagotavljanje enakosti med spoloma v dostopu do zdravstvenega varstva in socialnih storitev ter obravnavanje specifičnih zdravstvenih vprašanj žensk.
5. Enakost v mednarodnem kontekstu: Spodbujanje enakosti med spoloma v mednarodnem sodelovanju, vključno z zunanjo politiko in razvojno pomočjo.

Strategija vključuje konkretne ukrepe, cilje in kazalnike za spremljanje napredka na področju enakosti med spoloma. Pomembno je poudariti, da je cilj strategije doseči bolj enakopravno družbo, kjer imajo moški in ženske enake priložnosti, enako obravnavo in enak dostop do virov in pravic.

Strategija za enakost spolov 2020–2025 tako skupaj z zakonskimi obveznostmi organizacijam prinaša številne koristi, ki vplivajo na njihovo uspešnost, kulturo in trajnost delovanja. Strategija za enakost med spoloma 2020–2025 je pomembna za organizacije iz več razlogov:

1. Zakonski okvir in skladnost: Strategija izhaja iz zakonodajnih direktiv in smernic Evropske unije, ki zadevajo enakost med spoloma. Organizacije morajo spoštovati zakonske zahteve in standarde enakosti, da se izognejo pravnim posledicam kot so denarne kazni ali izguba ugleda.
2. Družbena odgovornost: Organizacije se vedno bolj zavedajo svoje družbene odgovornosti do spodbujanja enakosti med spoloma. Sodelovanje in izvajanje strategije lahko prispeva k izboljšanju položaja žensk v družbi ter k večji inkluzivnosti in raznolikosti.
3. Ugodnosti za zaposlene: Ustvarjanje enakopravnega in inkluzivnega delovnega okolja lahko prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih, večji produktivnosti ter zadržanju talentiranih posameznikov. Organizacije, ki spodbujajo enakost med spoloma, privabljajo in zadržujejo raznoliko delovno silo.
4. Inovacije in ustvarjalnost: Raznoliko delovno okolje, ki temelji na enakosti, spodbuja različne poglede, izkušnje in ideje. To lahko pripomore k večjim inovacijam ter boljšemu reševanju problemov.
5. Krepitev ugleda: Organizacije, ki aktivno izvajajo strategijo enakosti med spoloma, lahko gradijo pozitiven ugled v družbi. To lahko privabi več strank, partnerjev in investorjev.
6. Priložnosti za rast: Uresničevanje enakosti med spoloma lahko privede do bolj uravnoteženih odločevalskih struktur, kar lahko prispeva k boljši uporabi talentov in veččin znotraj organizacije. To lahko vodi do boljše uspešnosti in rasti organizacije.
7. Preprečevanje diskriminacije in konfliktov: Aktivno delo za enakost med spoloma lahko zmanjša diskriminacijo in neenakost ter prepreči morebitne konflikte znotraj organizacije.
8. Spodbujanje enakih priložnosti za razvoj: Zagotavljanje enakih možnosti za izobraževanje, usposabljanje in napredovanje lahko pomaga ustvarjati strokovno in kompetentno delovno silo ter zmanjšati vrzeli med spoloma na različnih ravneh organizacije.

Prvi dosežek Strategije za enakost spolov 2020–2025 so bili definirani zavezujoči ukrepi za preglednost plačil marca 2021. Evropska komisija je oblikovala predlog Direktive evropskega parlamenta in sveta o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (COM/2021/93 final). Predlog obravnava neustrezno izvrševanje temeljne pravice do enakega plačila in zagotavljanja spoštovanja te pravice v Evropski uniji na način, da se vzpostavijo standardi za preglednost plačil, s katerimi bi bili zaposleni opolnomočeni za uveljavljanje pravic do enakega plačila. Predlog definira naslednje ukrepe:

- Vzpostavitev preglednosti plačil v organizacijah
- Spodbujanje uporabe ključnih konceptov povezanih z enakim plačilom, vključno s konceptoma »plačila« in »dela enake vrednosti«
- Krepitev mehanizmov za izvrševanje

Transparentnost plačil omogoča pregled med plačami zaposlenih in s tem morebitnimi odkloni pri neenakem vrednotenju dela med moškimi in ženskami. Preglednost plačil lahko med drugim pokaže tudi, da se znanja in veščine, ki veljajo večinoma pri ženskah, ne štejejo enakovredno znanju in veščinam, ki jih posedujejo moški. Ker se organizacije velikokrat niti ne zavedajo teh specifičnosti, lahko preglednost plačil pomaga pri ozaveščanju delodajalcev ter njihovem odkrivanju razlikam v plačilu pri spolu in s tem nenamernemu različnemu izplačilu med spoloma.

Drugi dosežek Strategije za enakost spolov 2020–2025 je bilo sprejetje novega vseevropskega predloga direktive o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini marca 2022. Cilj predloga direktive evropskega parlamenta in sveta o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini (COM/2022/105 final) je uvesti ciljno usmerjena minimalna pravila o pravicah in zaščiti žensk ter nasilju v družini. Kot nasilja se definirajo vsa nasilna dejanja zaradi spola, ki povzročijo ali bi verjetno povzročila telesno, spolno, duševno ali ekonomsko škodo ali trpljenje, ter grožnje s takimi dejanji. Gre za kazniva ravnanja, kot so spolno nasilje, vključno s posilstvom, pohabljenje ženskega spolovila, prisilna poroka, prisilni splav ali sterilizacija, trgovina z ljudmi za namene spolnega izkoriščanja, zalezovanje, spolno nadlegovanje, feminicid, sovražni govor in kazniva dejanja zaradi spola ter različne oblike spletnega nasilja (kibernetsko nasilje), vključno z deljenjem in prirejanjem intimnih vsebin brez privolitve žrtve, kibernetiskim zalezovanjem in kibernetiskim nadlegovanjem.

Tretji dosežek Strategije za enakost spolov 2020–2025 je bilo sprejetje predloga Direktive evropskega parlamenta in sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi in s tem povezanih ukrepov novembra 2022, katere cilj je izboljšati uravnoteženo zastopnost spolov na vodilnih položajih. Direktiva določa, da bi moral do leta 2026 vsaj 40 % mest neizvršnih direktorjev v družbah, ki kotirajo na borzi, zasedati nezadostno zastopani spol. Če se države članice odločijo, da se bodo nova pravila uporabljala tako za mesta izvršnih kot neizvršnih direktorjev, naj bi do leta 2026 33 % vseh direktorskih mest zasedale ženske (<https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2022/10/17/council-approves-eu-law-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>).

Četrti dosežek Strategije za enakost spolov 2020–2025 je kampanja za odpravo spolnih stereotipov, ki se je začela 8. marca 2023. Kampanja definira vse spolne stereotipe, ki vplivajo na moške in ženske na različnih področjih življenja. Spolni stereotipi omejujejo svobodo človeka, saj vnaprej določajo njegovo izobraževanje, poklic, delo, hobije ter način življenja (https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_sl).

V Sloveniji poleg Ustave RS to področje pravno ureja Zakon o varstvu pred diskriminacijo, ki v 1. členu določa varstvo vsakega posameznika ali posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost,

raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. V 2. členu Zakon o varstvu pred diskriminacijo zavezuje državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe, ki morajo na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb, zlasti v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso,
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,
- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije,
- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- s socialnimi ugodnostmi,
- z vzgojo in izobraževanjem,
- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji in preskrbo z njimi.

Poleg Zakona o varstvu pred diskriminacijo, ureja pravno zakonodajo na področju enakosti spolov v Sloveniji tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki se nanaša predvsem na prepoved diskriminacije pri zaposlovanju.

Na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik (Univerzitetna klinika Golnik) predstavlja enakost spolov pomemben del pri izvajanju delovnih procesov. Zaradi narave dela, ki je v večini poklicev zdravstveno naravnano, je pomembno, da je enakost spolov tako definirana kot realizirana. S ciljem preprečevanja kakršnega koli nasilja na delovnem mestu, je bil tako leta 2012 sprejet Sporazum o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu, ki je bil sklenjen z naslednjimi deležniki:

- UNIVERZITETNA KLINIKA GOLNIK
- FIDES
- SINDIKAT ZDRAVSTVENEGA IN SOCIALNEGA VARSTVA
- SINDIKAT DELAVCEV V ZDRAVSTVENI NEGI SLOVENIJE
- SINDIKAT SEVAVCEV SLOVENIJE

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- Povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov trpinčenja v delovnem okolju (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in zavod) tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih.
- Usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj trpinčenja, in

- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom akcijsko usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov trpinčenja v zavodu.

Sporazum poleg določitve pooblaščenca, njegovega izobraževanja in osveščanja delavcev glede različnih oblik trpinčenja na delovnem mestu, definira tudi postopek ugotavljanja in reševanja trpinčenja na delovnem mestu.

III. OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV NA UNIVERZITETNI KLINIKI ZA PLJUČNE BOLEZNI IN ALERGIJO GOLNIK

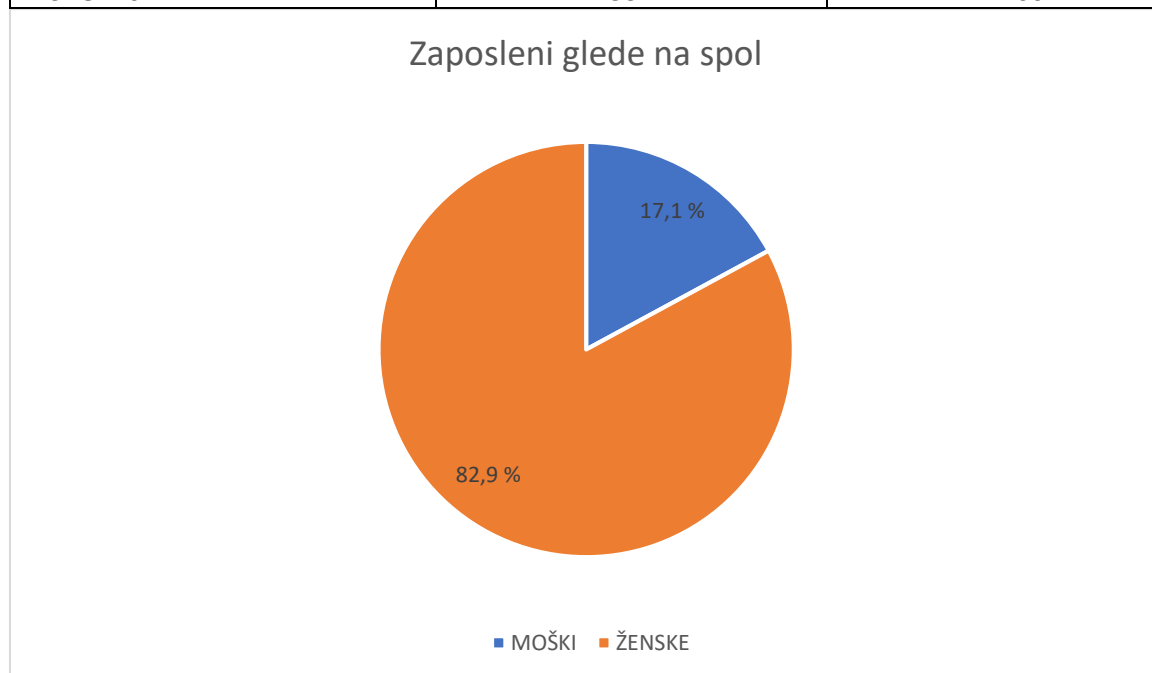
Pred pripravo akcijskega načrta za enakost spolov smo na podlagi obstoječih statističnih podatkov analizirali uravnoveženost spolov na izbranih funkcijah in po posameznih zaposlitvenih mestih na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik. Statistika v tem poročilu služi prikazu trenutne situacije sestave po spolih in zaznavanju morebitnih spolnih neravnotežij. Vsi podatki se nanašajo na dan 31. 12. 2022.

Zaposleni po spolu

Na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik je zaposlenih 532 ljudi, od tega 441 žensk (82,9 %) in 91 moških (17,1 %) (Tabela 1).

Tabela in graf 1: Zaposleni glede na spol

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
ŽENSKE	441	82,9
MOŠKI	91	17,1
SKUPAJ	532	100

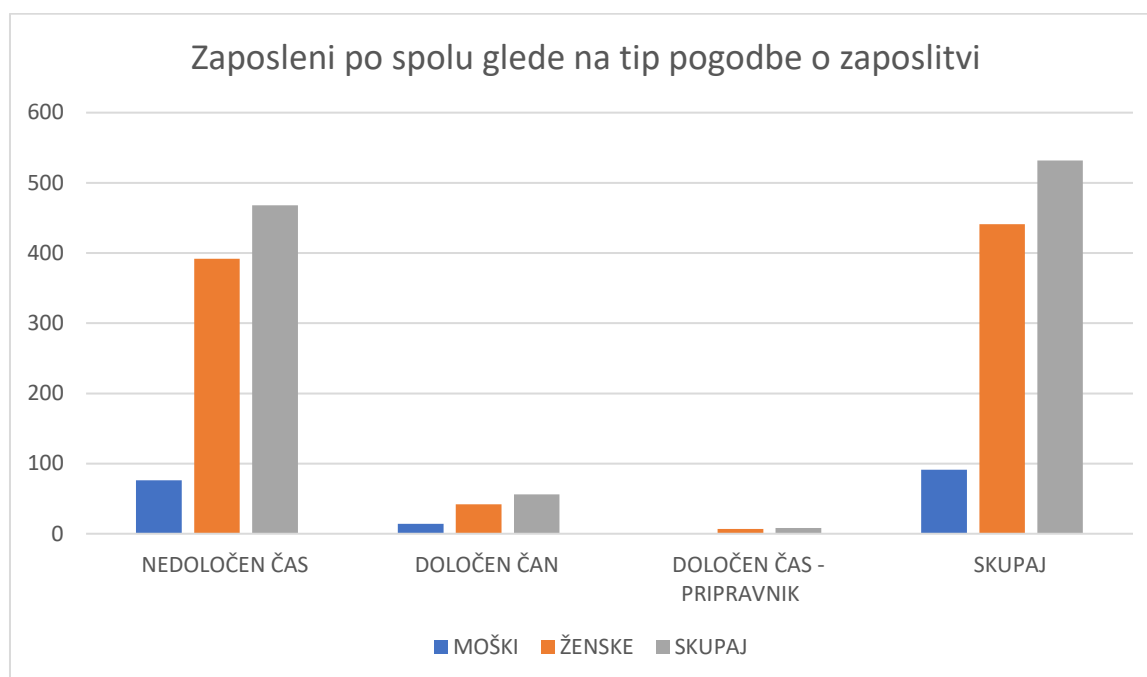


Zaposleni po spolu glede na tip pogodbe o zaposlitvi

Glede na vrsto pogodb je 15 od 91 moških zaposlenih za določen čas, od tega je 1 pripravnik, 76 pa jih je zaposlenih za nedoločen čas. Od skupaj 468 žensk jih je za določen čas zaposlenih 49, od teh je 7 pripravnic, 392 pa jih je zaposlenih za nedoločen čas.

Tabela in graf 2: Zaposleni po spolu glede na tip pogodbe o zaposlitvi

TIP POGODBE	MOŠKI	ŽENSKÉ	SKUPAJ
NEDOLOČEN ČAS	76	392	468
DOLOČEN ČAS	14	42	56
DOLOČEN ČAS - PRIPRAVNIK	1	7	8
SKUPAJ	91	441	532



Izobrazbena struktura po spolu (stopnja izobrazbe)

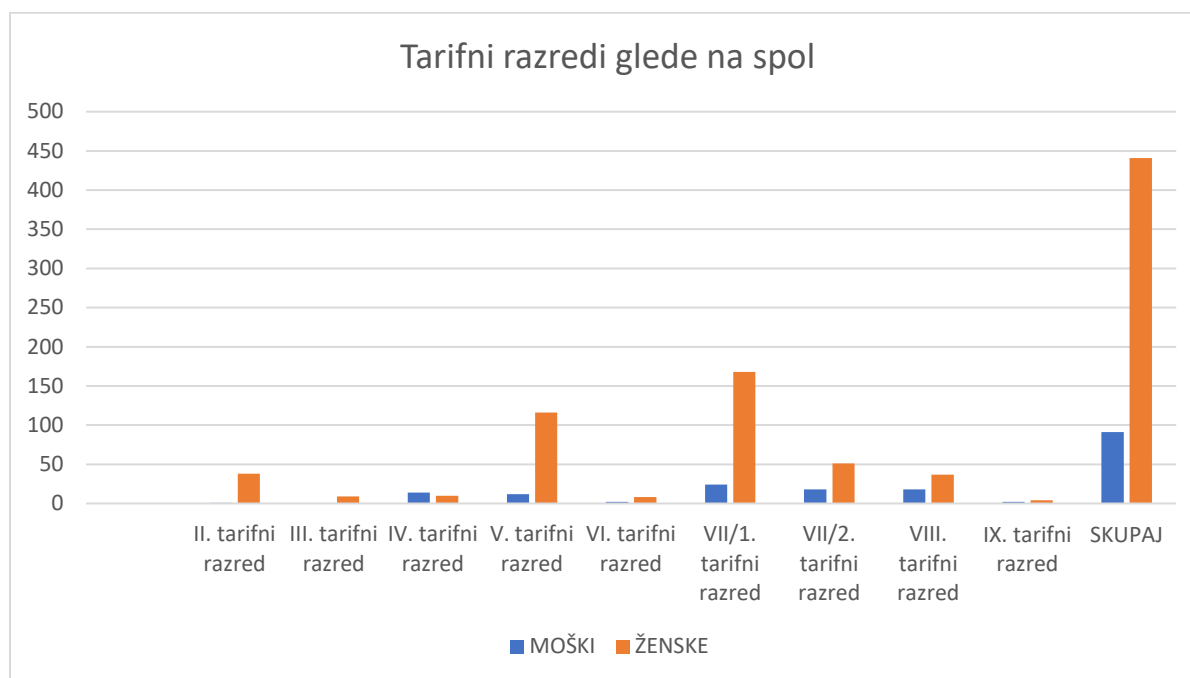
Zaposleni na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik so razvrščeni v 9 tarifnih razredov, in sicer od 2. do 9. tarifnega razreda, v tarifni razred 1 ni uvrščen nihče (Tabela 3). Tarifni razredi izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest in nazivov glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost (8. člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-NPB34)).

Kot je razvidno iz tabele 3, ima popolno osnovnošolsko izobrazbo 39 oseb, od tega 1 moški in 38 žensk, kar jih uvršča v 2. tarifni razred. V 3. tarifni razred, z nižjo poklicno izobrazbo, je uvrščenih 9 ljudi, od tega vse ženske. V 4. tarifni razred spadajo zaposleni s srednjo poklicno izobrazbo. Na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik je takih oseb 24, od tega nekoliko več moških, in sicer 14, ter 10 žensk. V 5. tarifnem razredu so vsi tisti zaposleni, ki imajo dokončano srednjo strokovno ali srednjo splošno izobrazbo. V tem tarifnem razredu je razlika med zastopanostjo žensk in moških zelo velika, saj je v tem tarifnem razredu le 12 moških in kar 116 žensk. Razlog za tako veliko razliko po spolu v tem tarifnem razredu je predvsem v tem, da sem spadajo srednje medicinske sestre, ki so predvsem ženske. V naslednji, 6. tarifni razred, so razvrščeni zaposleni, ki imajo višjo strokovno izobrazbo ali višješolsko

izobrazbo (prejšnja). V tem tarifnem razredu je skupaj 10 zaposlenih, od tega 2 moška in 8 žensk. V tarifni razred 7/1 so uvrščeni vsi tisti, ki imajo dokončano specializacijo po višješolski izobrazbi (prejšnja), visokošolsko strokovno izobrazbo (prejšnja), ali pa visokošolsko strokovno ali visokošolsko izobrazbo po bolonjskem sistemu. Tu je, podobno kot pri 5. tarifnem razredu, razlika med zastopanostjo žensk in moških velika, v tem primeru pretežno na račun diplomiranih medicinskih sester. V tem tarifnem razredu je tako 168 žensk in 24 moških. V tarifni razred 7/2 s specializacijo po visokošolski izobrazbi (prejšnja), visokošolsko univerzitetno izobrazbo (prejšnja) ali magistrsko izobrazbo je skupaj uvrščenih 69 zaposlenih, od tega 18 moških in 51 žensk. V naslednji, 8. tarifni razred spadajo vsi tisti zaposleni, ki imajo dokončano specializacijo po univerzitetni izobrazbi (prejšnja), magisterij znanosti (prejšnji) ali pa narejeno specializacijo v zdravstvu. Na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik je takih oseb 55, od tega 18 moških in 37 žensk. V najvišjem, 9. tarifnem razredu, je 6 oseb, od tega 2 moška in 4 ženske. Vseh 6 ima doktorat znanosti.

Tabela in graf 3: Tarifni razred glede na spol

TARIFNI RAZRED	MOŠKI	ŽENSKES	% Ž	SKUPAJ
II. tarifni razred	1	38	97,4	39
III. tarifni razred	0	9	100	9
IV. tarifni razred	14	10	41,7	24
V. tarifni razred	12	116	90,6	128
VI. tarifni razred	2	8	80	10
VII/1. tarifni razred	24	168	87,5	192
VII/2. tarifni razred	18	51	73,9	69
VIII. tarifni razred	18	37	67,3	55
IX. tarifni razred	2	4	66,7	6
SKUPAJ	91	441	84,3	523

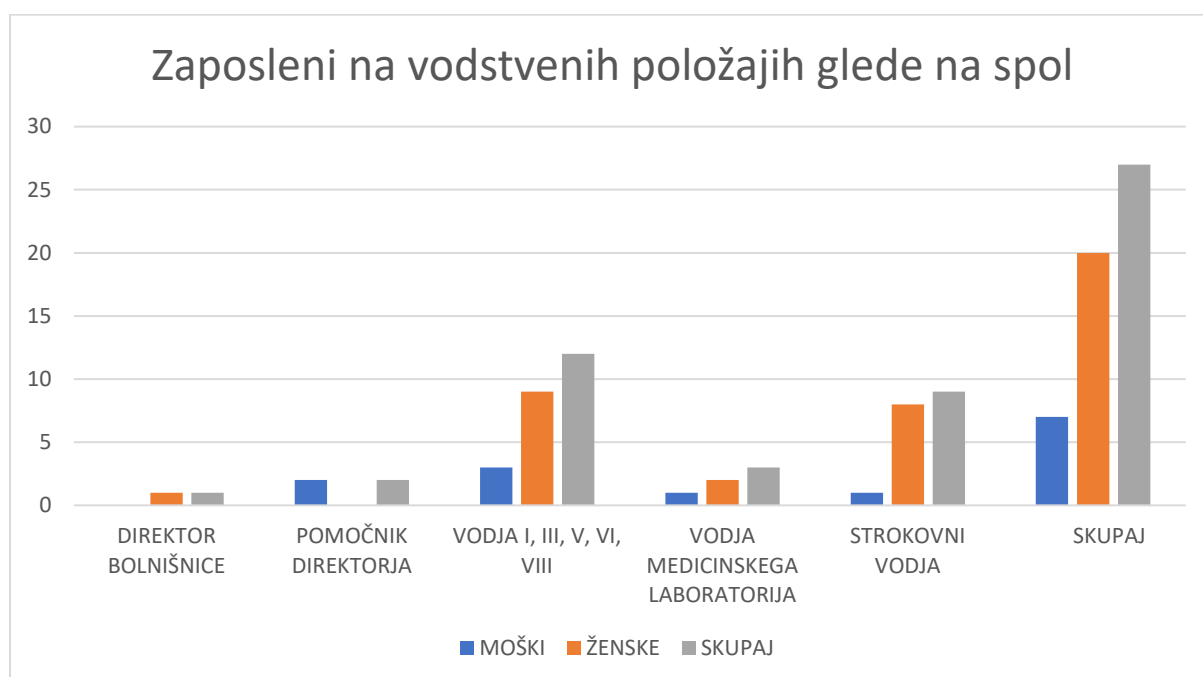


Zaposleni na vodstvenih in odločitvenih položajih po spolu

Na vodstvenih položajih je v bolnišnici zaposlenih 27 ljudi, od tega 7 moških in 20 žensk. Na delovnem mestu direktorja bolnišnice je trenutno zaposlena ženska, na delovnem mestu pomočnika direktorja pa sta zaposleni dve osebi moškega spola. Na delovnem mestu vodje je zaposlenih 12 oseb, od tega 3 moški in 9 žensk. Moški zasedajo delovna mesta vodja I (2 moška) in vodja V, ostala delovna mesta vodij zasedajo ženske. Na delovnem mestu vodje medicinskega laboratorija so zaposleni 3-je, od tega 1 moški in 2 ženski. Na delovnem mestu strokovni vodja je večina zaposlenih žensk in sicer 8 od 9.

Tabela in graf 4: Zaposleni na vodstvenih položajih glede na spol

VODSTVENI POLOŽAJ	MOŠKI	ŽENSKÉ	% Ž	SKUPAJ
DIREKTOR BOLNIŠNICE	0	1	100	1
POMOČNIK DIREKTORJA	2	0	0	2
VODJA I, III, V, VI, VIII	3	9	75	12
VODJA I	2	4	66,7	6
VODJA III	0	2	100	2
VODJA V	1	1	50	2
VODJA VI	0	1	100	1
VODJA VIII	0	1	100	1
VODJA MEDICINSKEGA LABORATORIJA	1	2	66,7	3
STROKOVNI VODJA	1	8	88,9	9
SKUPAJ	7	20	74	27



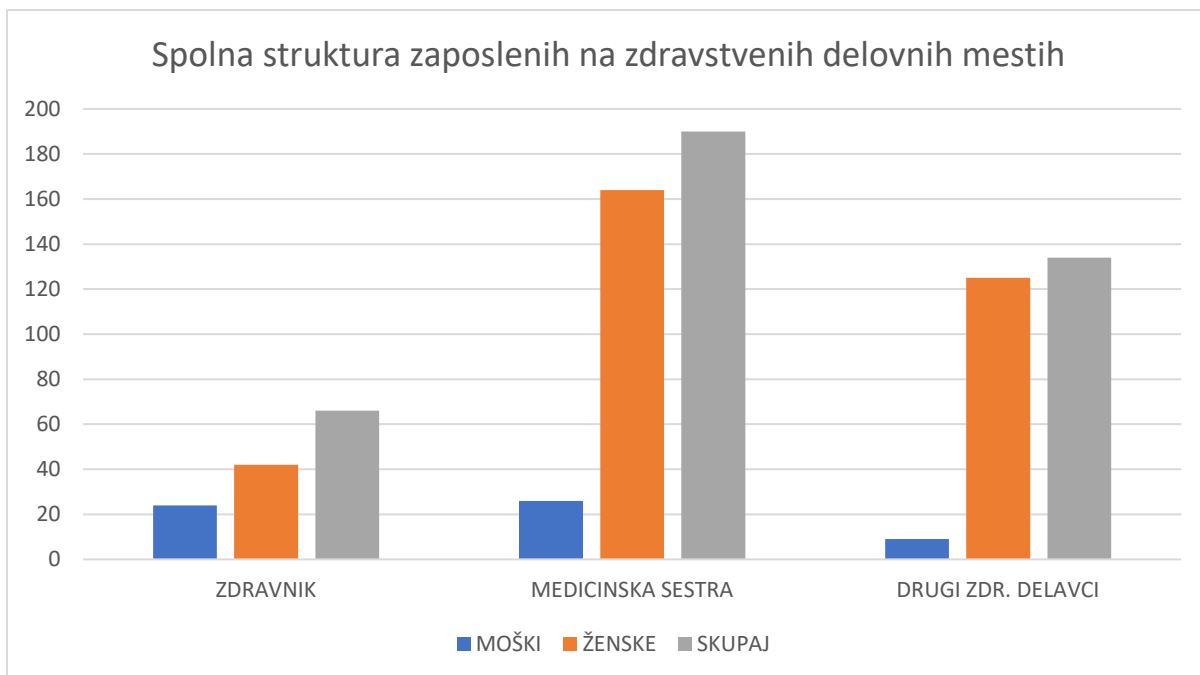
Spolna struktura zaposlenih na zdravstvenih delovnih mestih (zdravnik, višja medicinska sestra ...)

Na zdravstvenih delovnih mestih na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik je skupaj zaposlenih 390 ljudi. Spolna zastopanost zaposlenih je močno v prid ženskam, saj je na zdravstvenih delovnih mestih zaposlenih le 59 moških (15,1 %) in kar 331 žensk (84,9 %). Najmanjša odstopanja v zastopanosti po spolih so pri zdravnikih, saj to delo opravlja 24 moških (35,3 %) in 42 žensk (64,7 %).

Obratno je pri medicinskih sestrah, ki so v večini ženske. Od skupaj 190 zaposlenih medicinskih sester je kar 164 žensk (86,3 %) in le 26 moških (13,7 %). Podobno je tudi pri drugih zdravstvenih delavcih, kjer prav tako prevladujejo ženske. Kot je razvidno iz tabele 5, je med različnimi zdravstvenimi sodelavci, z izjemo zdravnikov in medicinskih sester, od skupaj 134 zaposlenih večina žensk, in sicer 125 (93,3 %) in le 9 moških (6,7 %).

Tabela in graf 5: Spolna struktura zaposlenih na zdravstvenih delovnih mestih

DELOVNO MESTO	MOŠKI	ŽENSKE	% Ž	SKUPAJ
ZDRAVNIK				
ZDRAVNIK SVETOVALEC (VIŠJI SVETNIK)	1	0	0	1
VIŠJI ZDRAVNIK SPECIALIST PPD1, PPD2, PPD3	12	24	66,7	36
ZDRAVNIK SPECIALIST PPD1, PPD2, PPD3	4	7	63,6	11
ZDRAVNIK BREZ SPECIALIZACIJE	1	0	0	1
ZDRAVNIK SPECIALIZANT I, II, III	6	11	64,7	17
SKUPAJ	24	42	63,6	66
MEDICINSKA SESTRA				
DIPL. MEDICINSKA SESTRA	18	93	83,8	111
SREDNJA MEDICINSKA SESTRA	8	71	91	78
SKUPAJ	26	164	86,3	190
DRUGI ZDRAVSTVENI SODELAVCI				
FIZIOTERAPEVT	0	10	100	10
KLINIČNI PSIHOLOG	0	1	100	1
ZDRAVSTVENI SODELAVEC	0	5	100	5
ZDRAVSTVENI ANALITIK	0	8	100	8
SPECIALIZANT S PODROČJA LABORATORIJSKE MEDICINE	2	0	0	2
RADIOLOŠKI INŽENIR I, II, III	1	9	90	10
DELOVNI TERAPEVT	0	1	100	1
INŽENIR LABORATORIJSKE BIOMEDICINE	1	15	93,8	16
ANALITIK, TEHNIK V LABORATORIJU	5	29	85,3	34
PODPORNO OSEBJE (STREŽNIK, SPREMLJEVALEC)	0	47	100	47
SKUPAJ	9	125	93,3	134



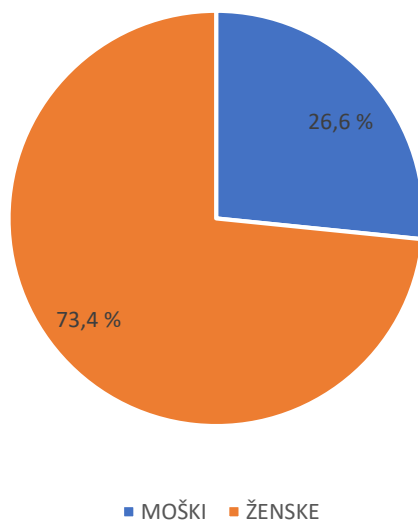
Spolna uravnoveženost pri nezdravstvenih poklicih

Poleg zdravstvenih delavcev je na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik zaposlenih tudi 94 nezdravstvenih delavcev. Od teh je 25 moških (26,6 %) in 69 žensk (73,4 %).

Tabela in graf 6: Spolna struktura zaposlenih v nezdravstvenih poklicih

STROKOVNI IN ADMINISTRATIVNI SODELAVCI	MOŠKI	ŽENSKE	% Ž	SKUPAJ
FARMACEVT	0	10	100	10
SOCIALNI DELAVEC	0	3	100	3
VIŠJI STROKOVNI SODELAVEC	1	5	83,3	6
STROKOVNI SODELAVEC I, II, III	2	19	90,5	21
ZDR. ADMINISTRATIVNI SODELAVEC V (I, II, III)	0	30	100	30
HIGIENIK IN SANITARNI INŽINIR	0	2	100	2
OBDUKCIJSKI POMOČNIK	1	0	0	0
ADMINISTRACIJA (KADROVIK, RAČUNOVODJA, POSLOVNI SEKRETAR)	3	9	75	12
SKRBNIK INFORMACIJSKIH SISTEMOV	2	1	33,3	3
RAZISKOVALNA DEJAVNOST	2	5	71,4	7
PODPORNO OSEBJE (KURIR, VZDRŽEVALEC, POMOČNIK)	14	5	26,3	19
SKUPAJ	25	69	73,4	94

Strokovni in administrativni delavci po spolu



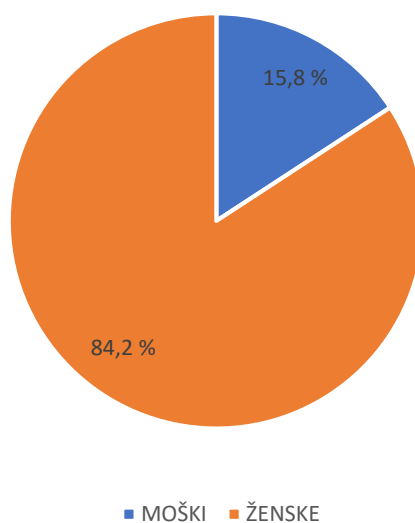
Zastopanost spolov pri specializantih in študentih

Na dan 31. 12. 2022 je bilo na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik 57 aktivnih študentov, od tega kar 48 žensk in le 9 moških. Delež žensk med aktivnimi specializanti in študentih je kar 84 %.

Tabela in graf 7: Specializanti in študenti glede na spol

	MOŠKI	ŽENSKE	% Ž	SKUPAJ
Aktivni študenti in specializanti na dan 31.12.2022	9	48	84,2	57

Aktivni študenti in specializanti



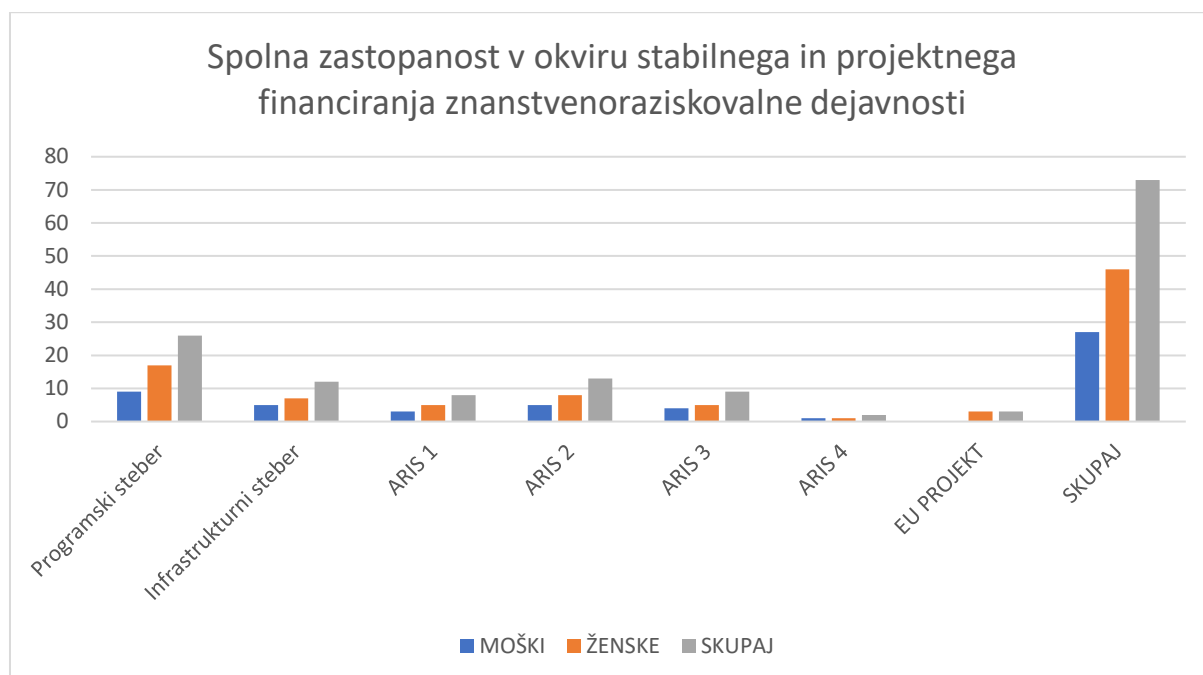
Spolna zastopanost v okviru stabilnega in projektnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti

V raziskovalnem svetu Klinike Golnik sodeluje 7 članov, od tega je 5 moških in 2 ženski. Delež žensk v raziskovalnem svetu Klinike Golnik je 28,6 %, kar je malo v primerjavi s statistiko ostalih dejavnosti na kliniki. Vodja raziskovalnega sveta je moškega spola.

Na dan 31. 12. 2022 je Klinika Golnik izvajala programski in infrastrukturni steber v okviru stabilnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti. Na dan 31. 12. 2022 so na Kliniki Golnik sodelovali pri 5 projektih, od katerih so na kliniki vodili 4, pri enem pa so sodelovali kot partnerska institucija. Skupno je v okviru stabilnega in projektnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti delovalo 27 moških in 46 žensk (Tabela 8).

Tabela in graf 8: Spolna zastopanost v okviru stabilnega in projektnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti

	MOŠKI	ŽENSKE	% Ž	SKUPAJ
Stabilno financiranje				
Programski steber	9	17	65,4	26
Infrastrukturni steber	5	7	58,3	12
Projektno financiranje				
ARIS 1	3	5	62,5	8
ARIS 2	5	8	61,5	13
ARIS 3	4	5	55,6	9
ARIS 4	1	1	50	2
EU PROJEKT	0	3	100	3
SKUPAJ	27	46	63	73

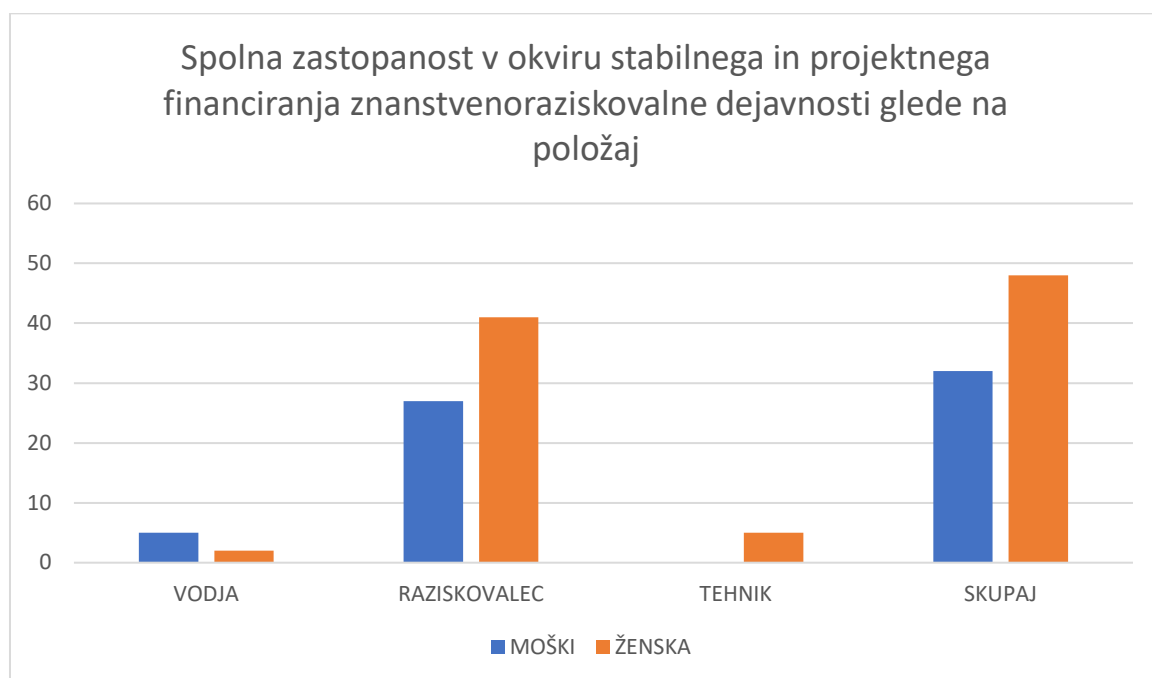


Obe dejavnosti v okviru stabilnega financiranja sta vodila moška, projekte pa v 3 primerih moški in v dveh primerih ženski (Tabela 9). Pri vseh znanstvenoraziskovalnih dejavnostih je sodelovalo 27 moških

in 41 žensk, kot tehnice pa 5 žensk, moškega tehnika ni bilo nobenega. V okviru stabilnega oziroma projektnega financiranja lahko na več postavkah delujejo iste osebe.

Tabela in graf 9: Spolna zastopanost v okviru stabilnega in projektnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti glede na položaj

	MOŠKI	ŽENSKA	% Ž	SKUPAJ
VODJA	5	2	28,6	7
RAZISKOVALEC	27	41	60,3	68
TEHNIK	0	5	100	5
SKUPAJ	32	48	60	80

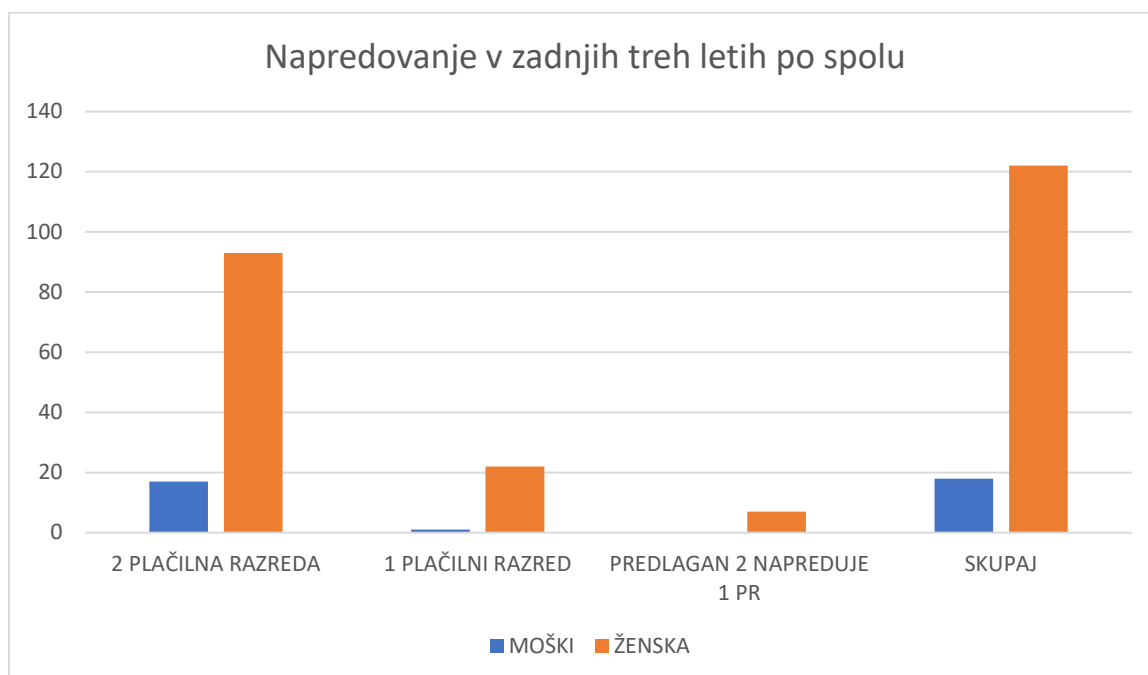


Napredovanje v zadnjih treh letih po spolu

V zadnjih treh letih je od skupaj 532 napredovalo 140 zaposlenih, od tega 18 moških (od skupaj 91) in 122 žensk (od skupaj 441), kar pomeni, da je v zadnjih treh letih napredovalo 19,8 % moških in 27,6 % žensk. Od 18 moških, ki so napredovali, je 1 moški napredoval za en plačilni razred ter 17 za dva plačilna razreda. Od skupaj 122 žensk, ki so napredovale, jih je 93 (84,4 %) napredovalo za 2 plačilna razreda, 7 jih je bilo predlaganih za napredovanje za 2 plačila razreda, a so napredovale le 1 plačilni razred, 22 pa jih je napredovalo za 1 plačilni razred.

Tabela in graf 10: Napredovanje v zadnjih treh letih po spolu

NAPREDOVANJE ZA	MOŠKI	ŽENSKA	% Ž	SKUPAJ
2 PLAČILNA RAZREDA	17	93	84,4	110
1 PLAČILNI RAZRED	1	22	95,6	23
PREDLAGAN 2 NAPREDUJE 1 PR	0	7	100	7
SKUPAJ	18	122	87,1	140



IV. RAZISKAVA O PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV MED ZAPOSLENIMI NA UNIVERZITETNI KLINIKI ZA PLJUČNE BOLEZNI IN ALERGIJO GOLNIK

Med zaposlenimi na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik je bila v oktobru 2023 izvedena raziskava o enakih možnosti med spoloma in drugih področjih enakosti spolov med zaposlenimi, ki je služila kot podlaga za pripravo akcijskega načrta.

V celoti je anketni vprašalnik izpolnilo 74 zaposlenih na Kliniki Golnik, od tega 12 (16,2 %) moških in 62 (83,8 %) žensk. Glede na to, da raziskava ni zajela celotne populacije, rezultatov ne moremo posplošiti na celotno organizacijo. Pa vendarle lahko kljub temu na podlagi rezultatov dobimo vpogled na določeno situacijo, ki jo lahko v prihodnje spremenimo.

Tabela 11: Anketiranci po spolu

SPOL	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	12	16,2
ŽENSKA	62	83,8
SKUPAJ	74	100

Kot je razvidno iz tabele 12, je bilo največ anketirancev, in sicer 29 (39,2 %), starih od 30 do 39 let. Sledijo anketiranci v starostni skupini od 40 do 49 let. Teh je bilo 23 (31 %). 14 anketirancev je bilo starih 50 let ali več in 8 anketirancev je bilo starih od 20 do 29 let.

Tabela 12: Anketiranci po starostnih skupinah

STAROSTNA SKUPINA	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Od 20 do 29 let	8	10,8
Od 30 do 39 let	29	39,2
Od 40 do 49 let	23	31,1
50 let in več	14	18,9
SKUPAJ	74	100

Srednjo šolo je zaključilo 10 anketirancev, 43 jih je imelo višjo, visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo. 18 od anketiranih zaposlenih na kliniki je zaključilo magistrski študij, trije pa imajo doktorat znanosti.

Tabela 13: Anketiranci glede na doseženo izobrazbo

DOSEŽENA IZOBRAZBA	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Srednja šola (gimnazija, srednja poklicna ...)	10	13,5
Višja/visoka/univerzitetna šola	43	58,1
Magisterij	18	24,3
Doktorat znanosti	3	4,1
SKUPAJ	74	100

Od 74 anketirancev jih je bilo 36 zaposlenih na nezdravstvenih delovnih mestih, in sicer 5, v poslovnem organu 1 kot raziskovalec, 21 jih je bilo strokovnih in 9 administrativnih delavcev. Ostali anketiranci so bili zaposleni na zdravstvenih delovnih mestih, od teh je bilo 10 zdravnikov, 14 medicinskih sester in 14 zdravstvenih delavcev ali sodelavcev.

Tabela 14: Anketiranci glede na delovno mesto

DELOVNO MESTO	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Poslovodni organ	5	6,8
Zdravnik	10	13,5
Medicinska sestra	14	18,9
Zdravstveni delavec ali sodelavec	14	18,9
Raziskovalec	1	1,4
Strokovni delavec	21	28,4
Administrativni delavec	9	12,2
SKUPAJ	74	100

Nadalje se je ugotavljalo, ali imajo zaposleni na Kliniki Golnik težave z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja. Povprečje trditev, ki so se nanašali na usklajenost poklicnega in zasebnega življenja je bilo 3,36, s standardnim odklonom 1,24 (Tabela 15). Rezultati so pokazali, da zaposleni večjih težav ne zaznavajo in da svoje poklicno in zasebno življenje dojemajo kot uravnoteženo.

Tabela 15: Povprečje usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja

	ŠTEVILO	MIN	MAX	POVPREČJE	STD.ODKL
Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja	74	1	5	3,63	1,243
SKUPAJ	74				

Pomembno za področje enakosti spolov je primerjava odgovorov glede usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja po spolu.

Tabela 16: Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja po spolu

USKLAJENOST PZŽ	Moški	%	Ženske	%	SKUPAJ
Sploh se ne strinjam	1	8,3	3	4,8	4
Delno se ne strinjam	3	25	10	16,1	13
Se niti ne strinjam niti strinjam	2	16,7	8	12,9	10
Delno se strinjam	0	0	21	33,9	21
Se popolnoma strinjam	6	50	20	32,2	26
SKUPAJ	12	100	62	100	74

V nadaljevanju se je z anketnim vprašalnikom preverjalo, v kolikšni meri so zaposleni seznanjeni z obstojem posameznih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih na kliniki (Tabela 17). Rezultati ankete so pokazali, da zaposleni na kliniki najbolj poznajo in hkrati tudi koristijo ukrepa »Fleksibilni delovni odmor« in »Samostojnost pri načrtovanju letnega dopusta«. Oba ukrepa koristi in pozna večina zaposlenih (93 % in 88 %). Več kot polovica anketirancev pozna in koristi tudi ukrepe »Fleksibilni čas prihoda/odhoda ne delovno mesto«, »Možnost koriščenja presežnih ur za namen lažjega usklajevanja dela in družine« in »Imamo neformalna druženja med zaposlenimi«. Poleg omenjenih razmeroma dobro poznajo in koristijo tudi ukrepe »Fleksibilni delovni čas«, »Samostojnost pri organizaciji nadomeščanj in dežurstva«, »Komunikacija z zunanjo javnostjo« (več kot ena tretjina anketirancev). Nekaj ukrepov, ki na kliniki obstajajo, zaposleni poznajo, vendar jih zaposleni zaradi narave svojega dela ne morejo koristiti. Takšni ukrepi so »Možnost skrajšane oblike delovnega časa«, »Dobra komunikacija s sodelavci« ter delno tudi ukrep »Klinika nudi psihološko svetovanje in pomoč«. Za vse ostale ukrepe so zaposleni na kliniki v veliki meri menili, da bodisi ukrep ne obstaja ali pa ne vedo, da obstaja. Najpogosteje so kot ukrepe, ki ne obstajajo, označili ukrepe s področja organiziranega otroškega varstva, kar je razumljivo, glede na to, da je klinika javni zavod in zakonodaja tovrstnega varstva v javnem sektorju ne omogoča. Rezultati so tudi pokazali, da za kar nekaj ukrepov zaposleni ne vedo, da obstajajo, saj so bodisi odgovorili, da ne obstajajo, ali pa so bili odgovori tako raznoliki, da dajejo slutiti, da so zaposleni o obstoju ukrepov premalo informirani. To nakazuje na potrebo po večji ozaveščenosti zaposlenih o ukrepih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter prilagoditvi ukrepov glede na potrebe in zmožnosti zaposlenih na kliniki.

Tabela 17: Seznanjenost z obstojem ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

	OBSTAJA IN KORISTIM	OBSTAJA, VENDAR ZARADI NARAVE DELA NE KORISTIM	NE OBSTAJA	NE VEM, ALI OBSTAJA
	%	%	%	%
Fleksibilni delovni čas	40	30	23	7
Fleksibilni čas prihoda/odhoda ne delovno mesto	51	27	18	4
Možnost skrajšane oblike delovnega časa (npr. polovični delovni čas)	3	82	9	5
Samostojnost pri organizaciji nadomeščanj in dežurstva	38	27	20	15
Samostojnost pri načrtovanju letnega dopusta	88	7	4	1
Fleksibilni delovni odmor (npr. čas za malico)	93	5	0	1
Možnost koriščenja presežnih ur za namen lažjega usklajevanja dela in družine	58	18	18	7

Možnost dela na daljavo/od doma	8	31	49	12
Dobra komunikacija s sodelavci	1	92	1	4
Komunikacija z zunanjo javnostjo	47	19	9	27
Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine	26	9	15	50
Na kliniki imamo tim za usklajevanje dela in družine oziroma pooblaščenca za vprašanja o usklajevanju dela in družine	1	3	26	70
Imamo neformalna druženja med zaposlenimi.	62	12	16	10
Vodstvo podpira ukrepe in politiko usklajevanja dela in družine.	25	8	20	47
Vodja se izobražuje oz. se je izobraževal na področju usklajevanja dela in družine.	9	4	27	60
Vodstvo spodbuja usklajevanje dela in družine.	31	6	24	39
Na kliniki nudijo pomoč pri ponovnem vključevanju v delo po daljši odsotnosti (npr. porodniški dopust) .	19	22	13	45
Imamo individualne načrte kariernega razvoja.	7	8	27	58
V letni razgovor je vključena tudi tematika usklajevanja dela in družine.	8	9	38	45
Obdarovanje novorojenčkov ali otrok ob božiču/novem letu	3	12	43	42
Ponudba za prosti čas (podjetje organizira aktivnosti, ki jih lahko koristijo zaposleni ali njihovi družinski člani)	18	35	19	28
Ustanova nudi štipendije tudi za otroke zaposlenih	4	15	27	54
Klinika nudi psihološko svetovanje in pomoč.	12	54	11	23
Klinika nudi različne oblike dnevnega varstva (za otroke svojih zaposlenih).	0	2	66	32
Klinika organizira počitniško varstvo za otroke svojih zaposlenih.	0	1	65	39
Zaposleni lahko ob posebni situaciji za krajši čas na delovno mesto pripelje otroke.	0	3	57	40

V nadaljevanju se je z anketnim vprašalnikom merilo stopnjo oziroma fazo izgorelosti, ki je pri zaposlenih v zdravstvu razmeroma pogosta. Prva faza je izčrpanost, njene spremenljivke so se nanašale na izrazito storilno usmerjenost, občutek odgovornosti za vse in občutek anksioznosti. Druga faza je utrujenost, ki se je določila s pomočjo spremenljivk, ki so se nanašale na upad storilnosti in občutek jeze ter ujetosti. Tretja in zadnja faza pa je izgorelost. Spremenljivke te kategorije so se nanašale na telesno, psihično in čustveno izčrpanost, zmanjšano osebnostno uspešnostjo, umik pred aktivnostmi ter socialnimi stiki. Rezultati ankete (Tabela 18) so pokazali, da anketiranci zaznavajo predvsem simptome prve faze izgorelosti, to je izčrpanosti, simptome utrujenosti in izgorelosti pa v manjši meri.

Tabela 18: Stopnja izgorelosti anketirancev

	ŠTEVILO	MIN	MAX	POVPREČJE	STD.ODKL
Izčrpanost	74	1	5	3,3	1,116
Utrujenost	74	1	5	2,34	1,3
Izgorelost	74	1	5	2,45	1,252
SKUPAJ	74				

Rezultati ankete so pokazali, da je komunikacija znotraj organizacijske kulture na kliniki učinkovita (povprečje 3,66). Anketiranci so se najbolj strinjali s trditvijo, da vedo, kako morajo delovati, da se vključijo v kolektiv. Delno so se strinjali s trditvami, da so informacije, ki jih prejmejo, jasne, da vlada v organizaciji spoštljiva komunikacija ter da je njihovo mnenje upoštevano. Nekoliko manj pa so se strinjali s trditvijo, da imajo dovolj informacij, da se lahko odločijo, kako ravnati.

Tabela 19: Komunikacija znotraj organizacijske kulture

	ŠTEVILO	MIN	MAX	POVPREČJE	STD.ODKL
Natančno vem, kako moram delovati, da se vključim v kolektiv.	74	1	5	4,11	0,931
Vedno dobim jasne informacije, kaj se od mene na delovnem mestu	74	1	5	3,61	1,096
Vedno imam dovolj informacij, da se lahko odločim, kako naj ravnam	74	1	5	3,42	1,085
Mnenje, ki ga izrazim, se upošteva.	74	1	5	3,54	1,113
V organizaciji obstaja spoštljiva komunikacija.	74	1	5	3,62	1,450
Skupna spremenljivka Organizacijska kultura	74	1	5	3,66	1,135

V naslednji sklop raziskave je preverjal mnenje anketirancev o enakih možnostih moških in žensk pri zaposlovanju in napredovanju ter zaposlitvi na vodstvenem položaju. Željo po vodstvenem položaju je izrazila dobra tretjina anketirancev (37,8 %), od tega 66,7 % moških in 33,3 % žensk. Iz rezultatov izhaja, da imajo moški dvakrat večjo željo po vodstvenem položaju kot ženske (Tabela 20 in 21).

Tabela 20: Želja po vodstvenem položaju

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	28	37,8
NE	46	62,2
SKUPAJ	74	100

Tabela 21: Želja po vodstvenem položaju glede na spol

	DA	%	NE	%	SKUPAJ
MOŠKI	8	66,7	4	33,3	12
ŽENSKE	21	33,3	41	66,7	62
SKUPAJ	28	100	45	100	74

Anketiranci so v veliki meri (75,6 %) menili, da imata oba spola enake možnosti pri zasedbi vodstvenega položaja. 20,3 % jih je bilo mnenja, da imajo več možnosti moški, le 4,1 % pa so menili, da imajo več možnosti za zasedbo vodstvenega položaja ženske (Tabela 22).

Tabela 22: Prednosti pri zasedbi vodstvenega položaja

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	15	20,3
ŽENSKE	3	4,1
OBOJI ENAKO	56	75,7
SKUPAJ	74	100

Moški anketiranci so bili v 83 % prepričani, da imata oba spola enake možnosti pri zasedbi vodstvenega položaja, en anketiranec (8,3 %) je menil, da imajo več možnosti moški, en anketiranec (8,3 %) pa da imajo več možnosti ženske. Na drugi strani pa je kar 22,6 % žensk menilo, da imajo pri zasedbi vodstvenega položaja moški, 74 % se jih je strinjalo, da oba spola enako in le 3 %, da imajo prednosti pri zasedbi vodstvenega položaja ženske (Tabela 23).

Tabela 23: Mnenje o prednosti pri zasedbi vodstvenega položaja po spolu

	MOŠKI	%	ŽENSKE	%	OBOJI ENAKO	%	SKUPAJ
MOŠKI	1	8,3	1	8,3	10	83,4	12
ŽENSKE	14	22,6	2	3,3	46	74,2	62
SKUPAJ	15		3		56		74

Večina anketirancev (86,5 %) je bila mnenja, da sta oba spola enako usposobljena za vodstveni položaj, le 6,8 % pa jih je menilo, da eden od spolov. Rezultati se niso bistveno razlikovali med moškimi in ženskami (Tabela 24 in Tabela 25).

Tabela 24: Usposobljenost za vodstveni položaj

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	5	6,8
ŽENSKE	5	6,8
OBOJI ENAKO	64	86,5
SKUPAJ	74	100

Tabela 25: Usposobljenost za vodstveni položaj po spolu

	MOŠKI	%	ŽENSKE	%	OBOJI ENAKO	%	SKUPAJ
MOŠKI	1	8,3	1	8,3	10	83,4	12
ŽENSKE	4	6,5	4	6,5	54	87%	62
SKUPAJ	5		5		64		74

V nadaljevanju se je anketirance spraševalo, kdo ima prednost pri napredovanju v organizaciji. 77 % anketirancev je bilo mnenja, da imajo v organizaciji vsi enake možnosti napredovanja ne glede na spol, 21,6 % jih je mnenja, da imajo prednost pri napredovanju moški in le dober odstotek (1 anketiranec) jih je menilo, da imajo prednost ženske (Tabela 26).

Tabela 26: Prednost pri napredovanju

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	16	21,6
ŽENSKE	1	1,4
OBOJI ENAKO	57	77
SKUPAJ	74	100

Moški anketiranci so skoraj v večini menili (91 %), da imajo moški in ženske enake možnosti napredovanja v organizaciji, medtem ko se je tako opredelilo 17 % manj žensk in sicer 74 %. 24 % žensk je menilo, da imajo več prednosti pri napredovanju moški, medtem ko je tako menilo le 8 % moških. Noben moški ni odgovoril, da imajo več prednosti pri napredovanju ženske (Tabela 27).

Tabela 27: Prednost pri napredovanju po spolu

	MOŠKI	%	ŽENSKE	%	OBOJI ENAKO	%	SKUPAJ
MOŠKI	1	8,3	0	0	11	91,7	12
ŽENSKE	15	24,2	1	1,6	46	74,4	62

SKUPAJ	16		1		57		74
--------	----	--	---	--	----	--	----

V sklopu raziskave se je ugotavljalo, koliko so zaposleni seznanjeni z možnostmi napredovanja. 28,4 % anketirancev je bilo z možnostmi seznanjeno, 39 % delno in 32,4 % jih z možnostmi napredovanja ni seznanjeno (Tabela 28). Odgovori se niso bistveno razlikovali glede na spol, le pri ženskah je delež tistih, ki z možnostmi napredovanja niso seznanjene nekoliko večji kot pri moških (Tabela 29). Rezultati kažejo, da so zaposleni razmeroma slabo seznanjeni z možnostmi napredovanja v organizaciji in bilo smiselno informiranju zaposlenih o napredovanju nameniti več pozornosti.

Tabela 28: Seznanjenost z možnostmi napredovanja

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	21	28,4
NE	24	32,4
DELNO	29	39,2
SKUPAJ	74	100

Tabela 29: Seznanjenost z možnostmi napredovanja po spolu

	DA	%	NE	%	DELNO	%	SKUPAJ
MOŠKI	4	33,3	4	33,3	4	33,4	12
ŽENSKE	17	27,4	20	32,3	25	40,3	62
SKUPAJ	21		24		29		74

Polovica anketirancev je menila, da jim organizacija delno omogoča doseganje kariernih ciljev. 30 % anketirancev je menilo, da jim organizacija doseganje kariernih ciljev omogoča, ter 20 % da jim organizacija doseganja kariernih ciljev ne omogoča. Odgovori se niso bistveni razlikovali glede na spol anketiranca (Tabela 30 in Tabela 31).

Tabela 30: Omogočanje doseganja kariernih ciljev

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	22	29,7
NE	15	20,3
DELNO	37	50
SKUPAJ	74	100

Tabela 31: Omogočanje doseganja kariernih ciljev po spolu

	DA	%	NE	%	DELNO	%	SKUPAJ
MOŠKI	4	33,3	2	16,7	6	50	12
ŽENSKE	18	29	13	20	31	50	62
SKUPAJ	22		24		29		74

Anketirance se je vprašalo tudi po mnenju o tem, kdo ima prednosti pri zaposlovanju. Večina anketirancev (82,4 %) je menila, da nobeden od spolov nima prednosti pri zaposlovanju, 13,5 % jih je menilo, da imajo prednost pri zaposlovanju moški in le 4 % anketirancev je menilo, da imajo prednost pri zaposlovanju ženske (Tabela 32).

Tabela 32: Prednost pri zaposlovanju

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	10	13,5
ŽENSKE	3	4,1

OBOJI ENAKO	61	82,4
SKUPAJ	74	100

Rezultati primerjave odgovorov glede na spol so pokazali, da vsi moški anketiranci menijo, da imata oba spola enake možnosti pri zaposlovanju. Med ženskimi anketirankami pa so bili odgovori bolj raznoliki. 16 % žensk je bilo mnenja, da imajo pri zaposlovanju na kliniki prednost moški, 5 % da imajo prednost ženske, 79 % anketirank pa da imajo oboji enako možnosti (Tabela 33).

Tabela 33: Prednost pri zaposlovanju po spolu

	MOŠKI	%	ŽENSKO	%	OBOJI ENAKO	%	SKUPAJ
MOŠKI	0	0	0	0	12	100	12
ŽENSKO	10	16,1	3	4,8	49	79,1	62
SKUPAJ	10		3		61		74

Zadnji sklop vprašalnika je zajemal vprašanja s področja spolne diskriminacije in spolnega nasilja. Rezultati so pokazali, da 80 % anketirancev ve, kaj pomenita spolna diskriminacija in spolno nasilje, 4 % ji ne ve, 16 % pa pomen pozna delno (Tabela 34). Rezultati se niso bistveno razlikovali med anketiranci in anketirankami (Tabela 35).

Tabela 34: Poznavanje pomena spolne diskriminacije in spolnega nasilja

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	59	79,7
NE	3	4,1
DELNO	12	16,2
SKUPAJ	74	100

Tabela 35: Poznavanje pomena spolne diskriminacije in spolnega nasilja po spolu

	DA	%	NE	%	DELNO	%	SKUPAJ
MOŠKI	10	83,3	0	0	2	16,7	12
ŽENSKO	49	79	3	4,8	10	16,2	62
SKUPAJ	59		3		12		74

V nadaljevanju se je preverjalo poznavanje protokolov ravnanja v primeru spolnega nasilja ali nadlegovanja. Protokol v celoti pozna le 36,5 % anketirancev, enak odstotek protokol pozna delno, 27 % anketirancev pa je odgovorilo, da protokola v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja ne pozna (Tabela 36).

Tabela 36: Poznavanje protokolov ravnanja v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	27	36,5
NE	20	27
DELNO	27	36,5
SKUPAJ	74	100

Rezultati raziskave so presenetljivo pokazali, da moški bolje poznajo protokole ravnanja v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja kot ženske. Le 8,3 % moških je odgovorilo, da protokolov ne pozna, med tem ko je tako odgovorilo kar dobrih 30 % žensk. Ostali protokol poznajo ali vsaj delno poznajo (Tabela 37). Rezultati nakazujejo potrebo po ozaveščanju predvsem ženskega dela zaposlenih na kliniki o protokolih ravnanja v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja.

Tabela 37: Poznavanje protokolov ravnanja v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja po spolu

	DA	%	NE	%	DELNO	%	SKUPAJ
MOŠKI	4	33,3	1	8,3	7	58,4	12
ŽENSKE	23	37,1	19	30,6	20	33,3	62
SKUPAJ	27		20		27		74

Podobni rezultati kot pri poznavanju protokolov ravnanja v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja so tudi pri vprašanju o poznavanju sankcij v primeru spolnega nasilja. V celoti sankcije pozna le slaba tretjina anketirancev (28,4 %), delno sankcije pozna 39,2 %, 32,4 % zaposlenih pa sploh ne pozna sankcij v primeru zaznanega spolnega nasilja (Tabela 38).

Tabela 38: Poznavanje sankcij v primeru spolnega nasilja

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	21	28,4
NE	29	39,2
DELNO	24	32,4
SKUPAJ	74	100

Tudi pri tem vprašanju se je pri analizi rezultatov glede na spol anketiranca izkazalo, da ženske slabše poznajo sankcije v primeru spolnega nasilja. Kar 42 % žensk je odgovorilo, da sankcij ne pozna, medtem ko je tako odgovorila le četrtina (25 %) moških. Tretjina moških in tretjina žensk sankcije pozna delno, ostali pa sankcije v primeru spolnega nasilja poznajo (Tabela 39). Rezultati nakazujejo potrebo po ozaveščanju predvsem ženskega dela zaposlenih na kliniki o sankcijah v primeru spolnega nasilja.

Tabela 39: Poznavanje sankcij v primeru spolnega nasilja po spolu

	DA	%	NE	%	DELNO	%	SKUPAJ
MOŠKI	5	41,7	3	25	4	33,3	12
ŽENSKE	16	22,6	26	42	20	32,4	62
SKUPAJ	21		29				74

Rezultati ankete so pokazali, da je vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine na kliniki razmeroma dobro uveljavljeno. Večina anketirancev je na trditev »Dokumenti vsebujejo ustrezno naslavljanje naslovnika glede na spol« odgovorila z »da« ali pa »delno«. Le 10 % anketirancev je bila mnenja, da dokumenti ne vsebujejo ustreznega naslavljanja naslovnika glede na spol (Tabela 40). Od slednjih so bile vse ženske, medtem ko so moški v celoti menili, da dokumenti vsebujejo ali pa delno vsebujejo ustrezno naslavljanje naslovnika glede na spol (Tabela 41).

Tabela 40: Naslavljanje naslovnika glede na spol v dokumentih klinike

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
DA	34	45,9
NE	8	10,8
DELNO	32	43,2
SKUPAJ	74	100

Tabela 41: Naslavljanje naslovnika glede na spol v dokumentih klinike po spolu

	DA	%	NE	%	DELNO	%	SKUPAJ
MOŠKI	5	41,7	0	0	7	58,3	12
ŽENSKE	29	46,8	8	12,9	25	40,3	62

SKUPAJ	34		8		32		74
--------	----	--	---	--	----	--	----

Pri zadnjem anketnem vprašanju se je anketirance spraševalo, kdo ima po njihovem mnenju prednost v znanstvenoraziskovalni dejavnosti. Večina anketirancev (90,5 %) je menilo, da imajo ženske in moški enake možnosti, 9,5 % pa, da imajo več možnosti moški. Nihče od anketirancev ni bil mnenja, da imajo v znanstvenoraziskovalni dejavnosti prednost ženske (Tabela 42). Moški so se v celoti strinjali, da imajo v znanstvenoraziskovalni dejavnosti vsi enake možnosti, ne glede na spol, ženske pa so tako menile v 88,7 %, medtem ko jih je bilo 11 % mnenja, da imajo več možnosti moških (Tabela 43).

Tabela 42: Prednost v znanstvenoraziskovalni dejavnosti

	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	7	9,5
ŽENSKE	0	0
OBOJI ENAKO	67	90,5
SKUPAJ	74	100

Tabela 43: Prednost v znanstvenoraziskovalni dejavnosti po spolu

	MOŠKI	%	ŽENSKE	%	OBOJI ENAKO	%	SKUPAJ
MOŠKI	0	0	0	0	12	100	12
ŽENSKE	6	11,3	1	0	55	88,7	62
SKUPAJ	6		1				74

Rezultati raziskave so pokazali, da se mnenja moških in žensk pri določenih vprašanjih razlikujejo. Predvsem se je pokazalo, da imajo ženske več težav pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja od moških ter da slabše poznajo protokole in sankcije v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja. Ženske so tudi v nekoliko manjši meri kot moški menile, da imajo vsi enake možnosti pri napredovanju in zaposlovanju ter zasedbi vodstvenega položaja oziroma jih je večji odstotek kot pri moških menilo, da imajo več možnosti moški, so pa slabše poznale možnosti napredovanja kot moški in v manjši meri izražale željo po vodstvenem položaju kot moški. Rezultati raziskave nakazujejo razmeroma dobro mnenje anketiranih zaposlenih o enakosti spolov na kliniki, a so kljub temu potrebne izboljšave na tem področju. Predlogi za izboljšave so v nadaljevanju predstavljeni v okviru 5 ciljev.

V. DEFINIRANJE CILJEV IN UKREPOV NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV UNIVERZITETNE KLINIKE ZA PLJUČNE BOLEZNI IN ALERGIJO GOLNIK ZA OBDOBJE 2023-2028

Glede na analizo podatkov na dan 31. 12. 2022 in glede na določbe, ki se nahajajo znotraj Strategije za enakost spolov 2020–2025 ter ostalih pravnih aktov tako znotraj Evropske Unije kot Slovenije, se Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik zavezuje k doseganju naslednjih ciljev:

Cilj 1: Enake možnosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura Ukrepi:

- Raziskava o enakosti spolov in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi
- Izobraževanje vodstvenih kadrov na temo motiviranja zaposlenih, optimalnih delovnih procesih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- Pregled možnosti za pridobitev Certifikata družini prijazno podjetje
- Analiza možnih politik in praks za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- Pregled možnosti hibridnega dela

- Ozaveščanje zaposlenih o pomenu ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem
- Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko kulturo

Cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju

Ukrepi:

- Zbiranje podatkov glede na nazive v vodstvenih kadrih po spolu
- Pregled možnosti uravnoteženja med spoloma na vodstvenih položajih
- Priprava internega akta o prepovedi diskriminacije na vodstvenih delovnih mestih
- Periodično spremljanje prijav na vodstvena delovna mesta in njihova realizacija glede na spol
- Boljša usposobljenost zaposlenih za vodstvene položaje

Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju in napredovanju

Ukrepi:

- Seznanjanje zaposlenih o možnostih napredovanja
- Omogočanje kariernega napredovanja in doseganja postavljenih ciljev
- Periodično spremljanje prijav na delovna mesta in njihova realizacija glede na spol
- Pregled vpisa študentov na obe medicinski fakulteti v Sloveniji za tekoče leto po spolu
- Pregled povprečnega časa napredovanja zaposlenih po spolu

Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja

Ukrepi:

- Periodično zbiranje podatkov med zaposlenimi o zaznavanju diskriminacije po spolu in kateri koli obliki nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost
- Izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o oblikah diskriminacije po spolu ter spolnem nasilju
- Definiranje protokolov ravnanja v primeru zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja
- Oblikovanje kanalov za anonimno poročanje o nespoštljivem obnašanju, zlorabi položaja in spolnem nadlegovanju za paciente
- Določitev sankcij v primeru pojava spolnega nasilja

Cilj 5: Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

Ukrepi:

- Izobraževanje zaposlenih na temo spolne občutljive rabe jezika
- Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika
- Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente Univerzitetne klinike za pljučne bolezni in alergijo Golnik
- Periodična promocija smernic na izobraževanju zaposlenih in v internih medijih
- Pregled možnosti uravnoteženja med spoloma pri raziskovalnih projektih

VI. AKCIJSKI NAČRT

Cilj 1: ENAKE MOŽNOSTI RAVNOTEŽJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM TER ORGANIZACIJSKA KULTURA

Ukrepi (aktivnosti)	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Raziskava o enakosti spolov in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi	Zaposleni na kliniki Golnik	Poročilo o enakosti spolov z usklajenostjo poklicnega in zasebnega življenja	Delovna skupina Klinike Golnik, UM FOV	November 2023 do november 2024
Izobraževanje vodstvenih kadrov na temo motiviranja zaposlenih, optimalnih delovnih procesih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	Vodstveni kader klinike Golnik	Izvedba delavnice na temo motiviranja zaposlenih	SRLD	2024 in naprej
Pregled možnosti za pridobitev Certifikata družini prijazno podjetje	SRLD	Poročilo o pregledu možnosti	Delovna skupina Klinike Golnik	do septembra 2024
Analiza možnih politik in praks za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	SRLD	Primeri dobre prakse	Delovna skupina Klinike Golnik	do septembra 2024
Pregled možnosti hibridnega dela	SRLD	Poročilo o pregledu možnosti	SRLD	do septembra 2024
Ozaveščanje zaposlenih o pomenu ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem	Zaposleni	Objava v internih medijih	SRLD	2024 in naprej
Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko kulturo	Zaposleni	Izvedba delavnice na	SRLD	2024 in naprej

		temo komuniciranja		
--	--	-----------------------	--	--

Cilj 2: URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV PRI VODENJU IN ODLOČANJU

Ukrepi (aktivnosti)	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Zbiranje podatkov glede na nazive v vodstvenih kadrih po spolu	Vodstveni kader	Statistični podatki o nazivih vodstvenega kadra po spolu	SRLD	2024 in naprej
Pregled možnosti uravnoteženja med spoloma na vodstvenih položajih	Zaposleni	Analiza pregleda možnosti	SRLD	do septembra 2024
Priprava internega akta o prepovedi diskriminacije na vodstvenih delovnih mestih	Zaposleni	Interni akt o prepovedi diskriminacije na vodstvenih delovnih mestih	Pravna služba	do septembra 2024
Periodično spremljanje prijav na vodstvena delovna mesta in njihova realizacija glede na spol	SRLD, zaposleni	Statistični podatki o prijavah na vodstvena delovna mesta glede na spol	SRLD	2024 in naprej
Boljša usposobljenost zaposlenih za vodstvene položaje	Zaposleni	Izvedba delavnice na temo vodenja	SRLD	2024 in naprej

Cilj 3: ENAKOST GLEDE NA SPOL PRI ZAPOSLOVANJU IN NAPREDOVANJU

Ukrepi (aktivnosti)	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Seznanjanje zaposlenih o možnostih napredovanja	Zaposleni	Objava v internih medijih	Pravna služba	2024 in naprej
Omogočanje kariernega napredovanja in doseganja postavljenih ciljev	Zaposleni	Izvedba rednega letnega razgovora	Vodje služb	2024 in naprej
Periodično spremljanje prijav na delovna mesta in njihova realizacija glede na spol	Prijavljeni kandidati za prosto delovno mesto	Statistični podatki o prijavah na delovna mesta in realizaciji glede na spol	SRLD	2024 in naprej
Pregled vpisa študentov na obe medicinski fakulteti v Sloveniji za tekoče leto po spolu	Študenti na obeh medicinskih fakultetah	Statistični podatki o vpisu na medicinski fakulteti glede na spol	SRLD	Do septembra 2024
Pregled povprečnega časa napredovanja zaposlenih po spolu	Zaposleni	Statistični podatki povprečnega časa napredovanja po spolu	SRLD	2024 in naprej

Cilj 4: ODPRAVA VSEH OBLIK DISKRIMINACIJE PO SPOLU, SPOLNI USMERJENOSTI, SPOLNEGA NASILJA IN NADLEGOVANJA

Ukrepi (aktivnosti)	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Periodično zbiranje podatkov med zaposlenimi o zaznavanju diskriminacije po spolu in katerikoli obliki nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost	Zaposleni	Statistični podatki o zaznavanju diskriminacije in nasilja na delovnem mestu	Pooblaščenec za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu	2024 in naprej
Izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o oblikah diskriminacije po spolu ter spolnem nasilju	Zaposleni	Izvedba delavnice in objava v internih medijih	Delovna skupina Klinike Golnik	2024 in naprej
Definiranje protokolov ravnanja v primeru zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja	Zaposleni	Interni akt protokola ravnanja v primeru zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja	Pravna služba, Pooblaščenec za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu	Do septembra 2024
Oblikovanje kanalov za anonimno poročanje o nespoštljivem obnašanju, zlorabi položaja in spolnem nadlegovanju za paciente	Bolniki	Oblikovanje in aktivacija kanala za prijavo namenjeno pacientom	SRLD, Koordinator za kakovost in varnost	Do septembra 2024
Določitev sankcij v primeru pojava spolnega nasilja	Zaposleni	Interni akt sankcij v	Pravna služba	Do septembra 2024

		primeru pojava spolnega nasilja		
--	--	---------------------------------	--	--

Cilj 5: VKLJUČEVANJE RAZSEŽNOSTI SPOLA V RAZISKOVALNE IN PEDAGOŠKE VSEBINE

Ukrepi (aktivnosti)	Naslovniki	Kazalniki	Odgovorna oseba	Časovni okvir
Izobraževanje zaposlenih na temo spolne občutljive rabe jezika	Zaposleni	Delavnica o uporabi spolno občutljive rabe jezika	Delovna skupina Klinike Golnik	2024 in naprej
Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika	Zaposleni	Interni akt o smernicah za spolno vključujočo rabo jezika	Pravna služba	Do septembra 2024
Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente Univerzitetne klinike za pljučne bolezni in alergijo Golnik	Zaposleni	Sprejetje in uporaba navodil o implementaciji smernic	Pravna služba	2024 in naprej
Periodična promocija smernic na izobraževanju zaposlenih in v internih medijih	Zaposleni	Izvedena promocija smernic	SRLD	2024 in naprej
Pregled možnosti uravnoteženja med spoloma pri raziskovalnih projektih	Zaposleni	Analiza pregleda možnosti	Oddelek za raziskovalno dejavnosti	Do septembra 2024

VII. ZAKLJUČEK

Težnja po enakosti spolov v družbi še nikoli ni bila tako v ospredju kot sedaj. To kažejo tudi podatki Svetovnega gospodarskega foruma (World Economic Forum), ki meri indekse enakosti delovanja žensk in moških v družbi in ga objavlja v Globalnem indeksu enakosti spolov. Po podatkih iz leta 2022 se Slovenija uvršča na 12. mesto izmed 27 držav Evropske unije glede enakosti delovanja žensk in moških (Global Gender Gap Report, 2023), kar kaže na močno ozaveščenost slovenskih organizacij glede enakosti spolov.

Temu sledi tudi Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik, kjer je bila izvedena analiza obstoječega stanja ter raziskava po posameznih področjih glede enakosti spolov. V organizaciji med zaposlenimi prevladujejo ženske (82,9 %) in sicer na vseh položajih. Glede na to, da gre za zdravstveno organizacijo na sekundarni in terciarni ravni, je to razumljivo, saj zaradi narave dela prevladujejo tako imenovani »ženski« poklici. Razlog za večji odstotek žensk je zato potrebno iskati skozi širši družbeni pogled. Temelj vsakega poklica so namreč izobraževalne institucije, ki v slovenskem prostoru na področju zdravstva izšolajo več oseb ženskega kot moškega spola.

Rezultati raziskave so pokazali, da se večina anketirancev zaveda pomembnosti politike enakosti spolov, nekaj manjših odstopanj se kaže bolj kot ne na področju informiranja zaposlenih in s tem povezanimi pravnimi akti. Skladno z rezultati raziskave kot tudi smernicami Strategije za enakost spolov 2020–2025, je bil oblikovan akcijski načrt, ki predstavlja korak naprej k uresničevanju ciljev in strategij Univerzitetne klinike za pljučne bolezni in alergijo Golnik. Namen akcijskega načrta je uvesti izboljšave na področju enakosti spolov, ki bodo sledile tako ciljem organizacije kot tudi smernicam Strategije za enakost spolov 2020–2025. Akcijski načrt se bo v prihodnje dopolnjeval skladno z izzivi preprečevanja diskriminacije na delovnem mestu. Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik s tem stopa na pot, na kateri bo zavestno sledila spremembam, ki se bodo odvijale znotraj EU na področju enakosti spolov.

doc. dr. Viktorija Tomič, dr. med., spec.,
v. d. direktorice
Golnik, 6. november 2023

VIRI IN LITERATURA

1. Direktiva sveta o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (2000/78/ES) z dne 27. novembra 2000
2. Direktiva evropskega parlamenta in sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (2006/54/ES) (preoblikovano) z dne 5. julija 2006, Ur. List Evropske Unije
3. Direktiva evropskega parlamenta in sveta o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje (COM/2021/93 final)
4. Direktiva (EU) 2022/2381 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. novembra 2022 o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih
5. Global Gender Gap Report, 2023. World Economic Forum, pridobljeno 27. 10. 2023 na https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
6. Kampanja za odpravo spolnih stereotipov (2023). Evropska Unija, pridobljeno 29. 8. 2023 na https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_sl
7. Predlog Direktive evropskega parlamenta in sveta o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini (COM/2022/105 final)
8. Svet odobril zakonodajni akt EU o bolj uravnoteženi zastopanosti spolov v upravnih odborih družb (2022). Svet Evropske Unije, pridobljeno 29. 8. 2023 na <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2022/10/17/council-approves-eu-law-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>
9. Sporočilo komisije evropskemu parlamentu, svetu, evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij Unija enakosti: Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM/2020/152 final)
10. Sporazum o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu (2012). Interni akt Univerzitetne klinike Golnik
11. Zakon o varstvu pred diskriminacijo, Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg
12. Zakon o delovnih razmerjih, 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
13. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21 in 139/22)