



# **POROČILO O ENAKOSTI SPOLOV**

Univerzitetna klinika za pljučne bolezni  
in alergijo Golnik

SEPTEMBER, 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.

## 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 doseg 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 investitorjev.
6. Priložnosti za rast: Uresničevanje enakosti med spoloma lahko privede do bolj uravnoteženih odločevalskih struktur, kar lahko prispeva k boljši uporabi talentov in veščin 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 ukrepih novembra 2022, katere cilj je izboljšati uravnoteženo zastopano 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/>)

Četrty 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](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_sl)).

V Sloveniji poleg Ustave RS pravno ureja to področje 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 karierne 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 naravnani, je pomembno, da je enakost spolov tako definirana kot realizirana. S ciljem preprečevanja kakršnegakoli 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 uravnoteženost 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
ŽENSKÉ	441	82,9
MOŠKI	91	17,1
SKUPAJ	532	100

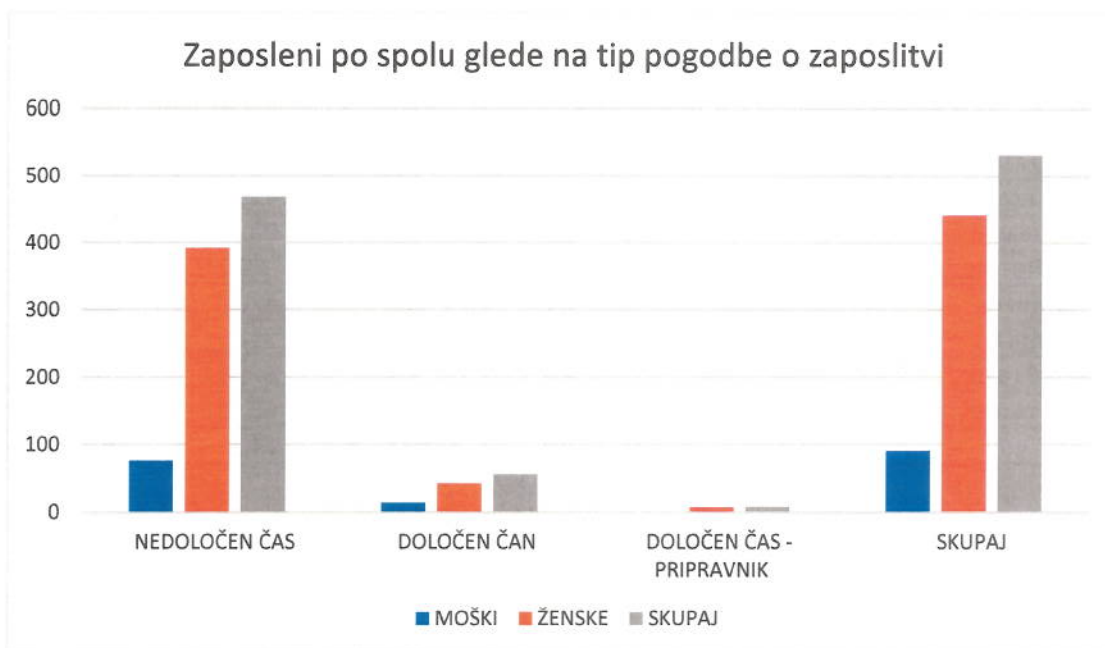


#### Zaposleni po spolu glede na tip pogodbe o zaposlitvi

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	ŽENSKO	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)

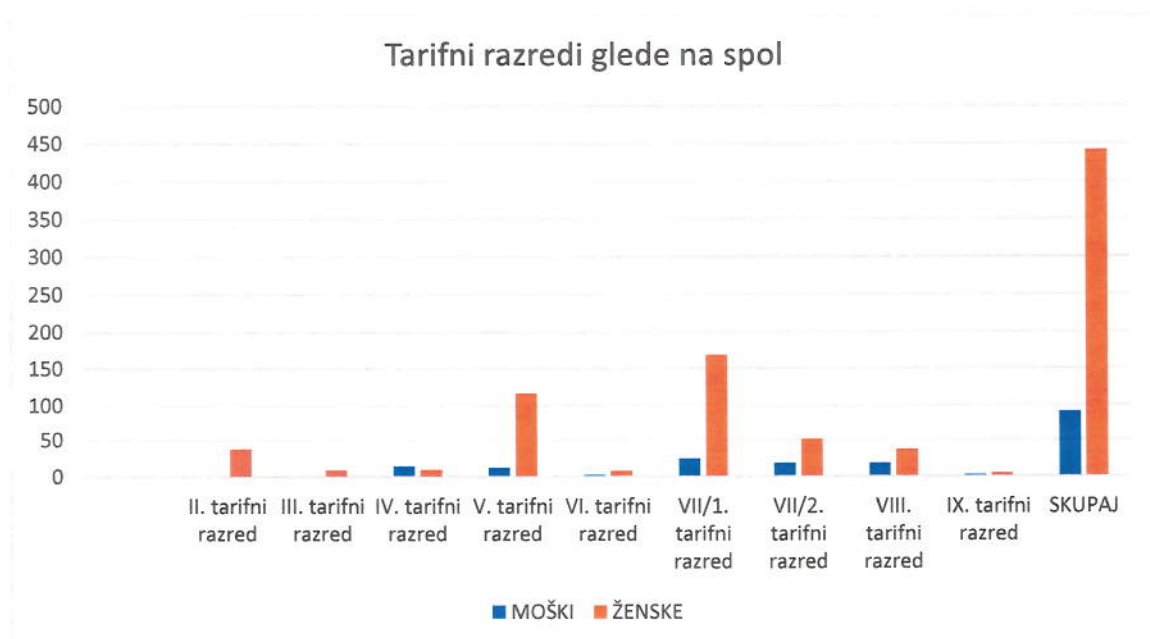
Zaposleni na Univerzitetni Kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik so razvrščeni v 9 tarifnih razredov, in sicer od 2. do 9. tarifnega razreda, v tarifni razred 1 ni uvrščen nihče (Tabela 3). Tarifni razredi izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest in nazivov glede na zahtevano izobrazbo oziroma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

Kot je razvidno iz tabele 3 ima popolno osnovno šolsko 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, z 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 zaposlenih, ki imajo dokončano specializacija 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 55 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	ŽENSKE	% 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



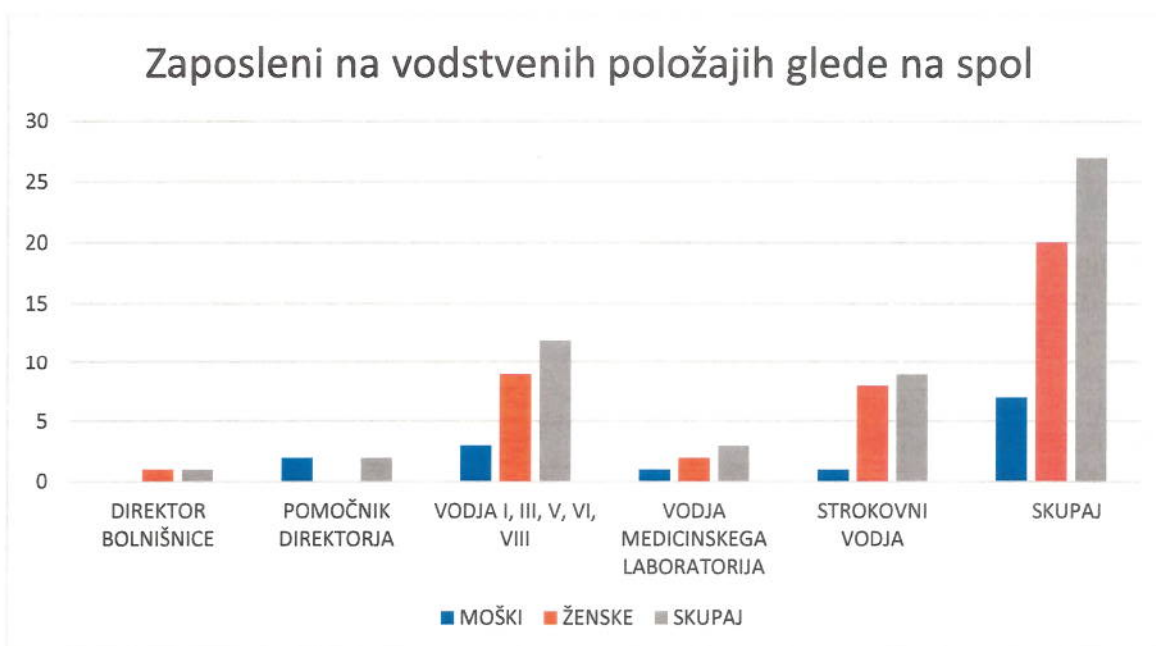
#### Zaposleni na vodstvenih in odločitvenih položajih po spolu

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 so zasedajo delovna mesta Vodja I (2 moška) in Vodja V, ostala delovna mesta vodij zasedajo ženske. Na delovnem mestu Vodje medicinskega laboratorija so zaposleni 3je, od tega 1 moški in 2 ženski. Na delovnem mestu Strokovni vodja je zaposlenih večina žensk in sicer 8 od 9.



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

VODSTVENI POLOŽAJ	MOŠKI	ŽENSKES	% 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

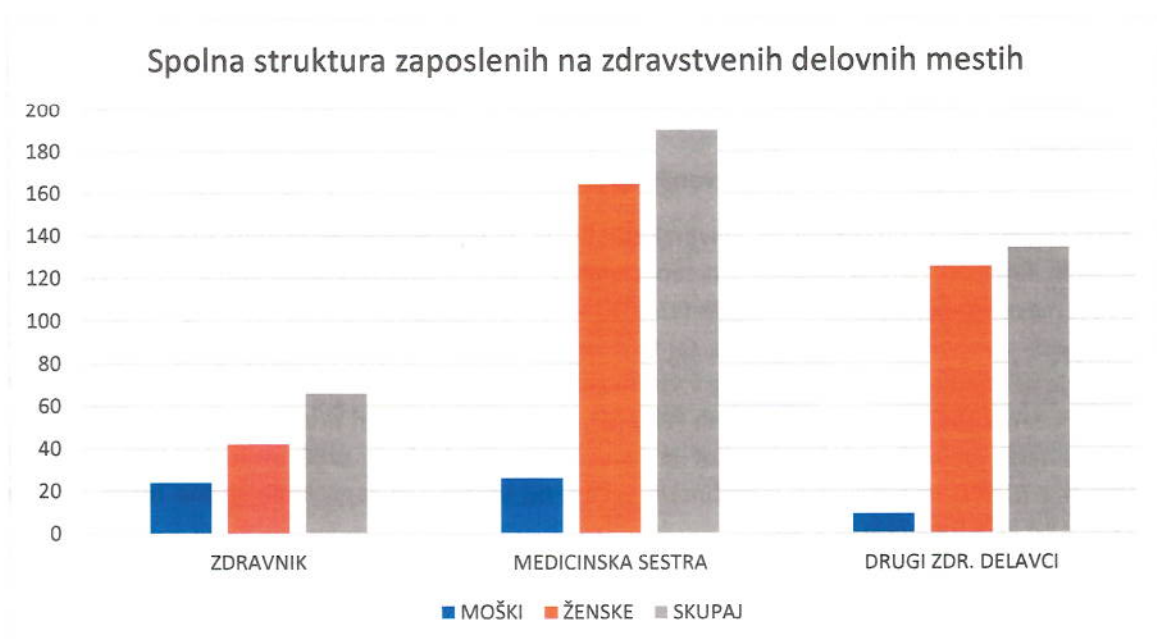


#### Spolna struktura zaposlenih na zdravstvenih delovnih mestih (zdravnik, višja medicinska sestra,...)

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
<b>ZDRAVNIK</b>				
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
<b>MEDICINSKA SESTRA</b>				
DIPL. MEDICINSKA SESTRA	18	93	83,8	111
SREDNJA MEDICINSKA SESTRA	8	71	91	78
SKUPAJ	26	164	86,3	190
<b>DRUGI ZDRAVSTVENI SODELAVCI</b>				
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

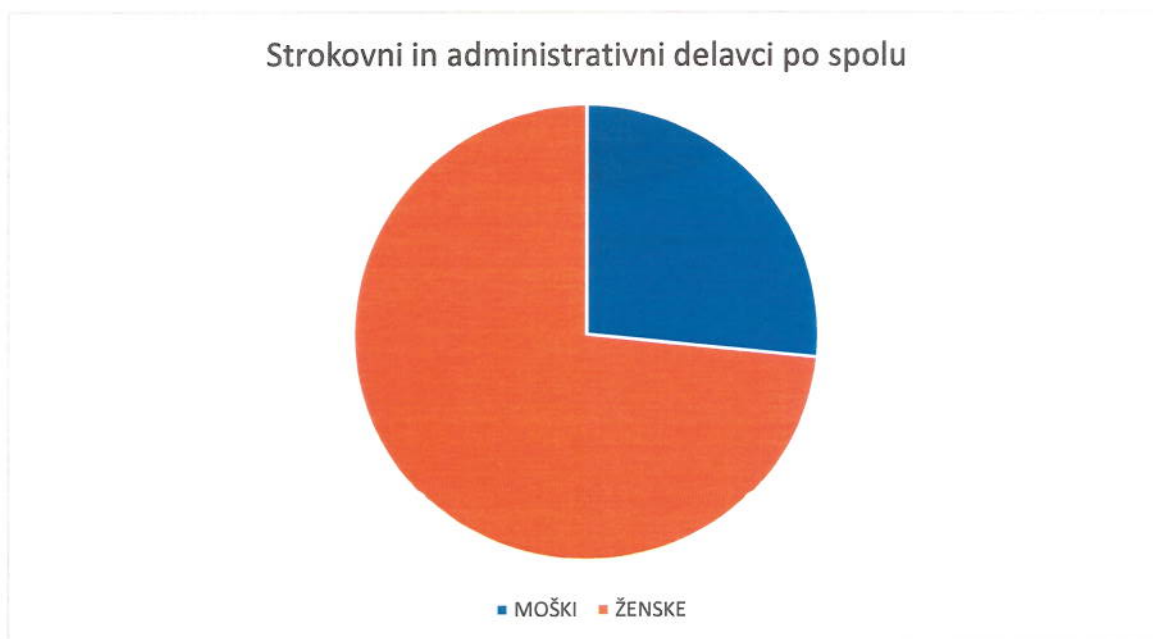


### Spolna uravnoteženost pri nezdravstvenih poklicih

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 pri 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

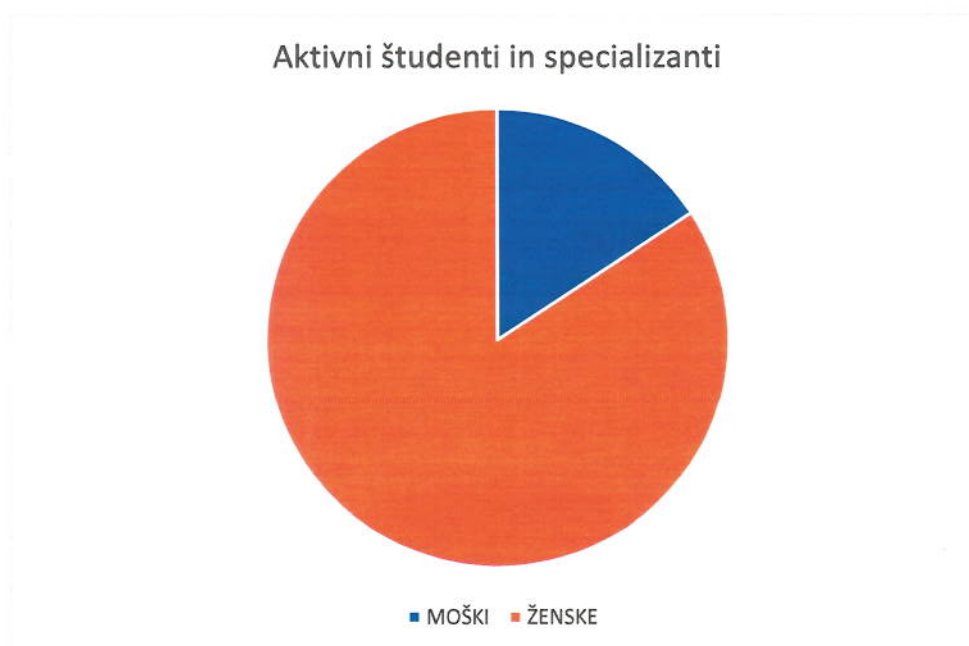


### Zastopanost spolov pri specializantih in študentih

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



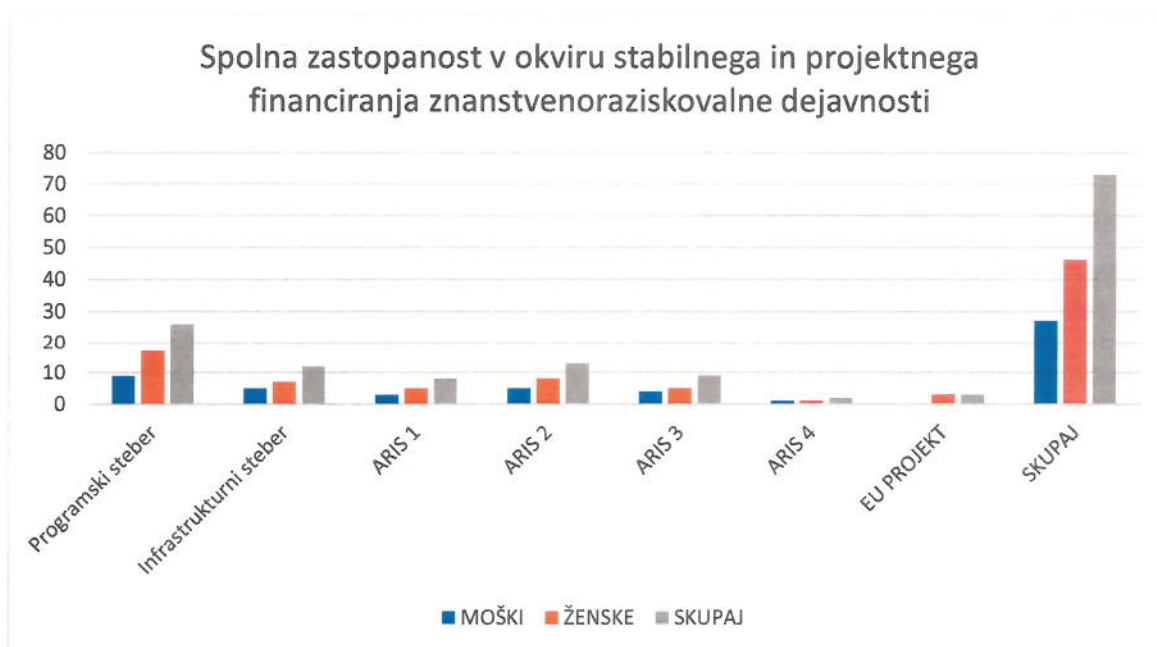
### Spolna zastopanost v okviru stabilnega in projektnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti

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	ŽENSKES	% Ž	SKUPAJ
<b>Stabilno financiranje</b>				
Programski steber	9	17	65,4	26
Infrastrukturni steber	5	7	58,3	12
<b>Projektno financiranje</b>				
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
<b>SKUPAJ</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>63</b>	<b>73</b>

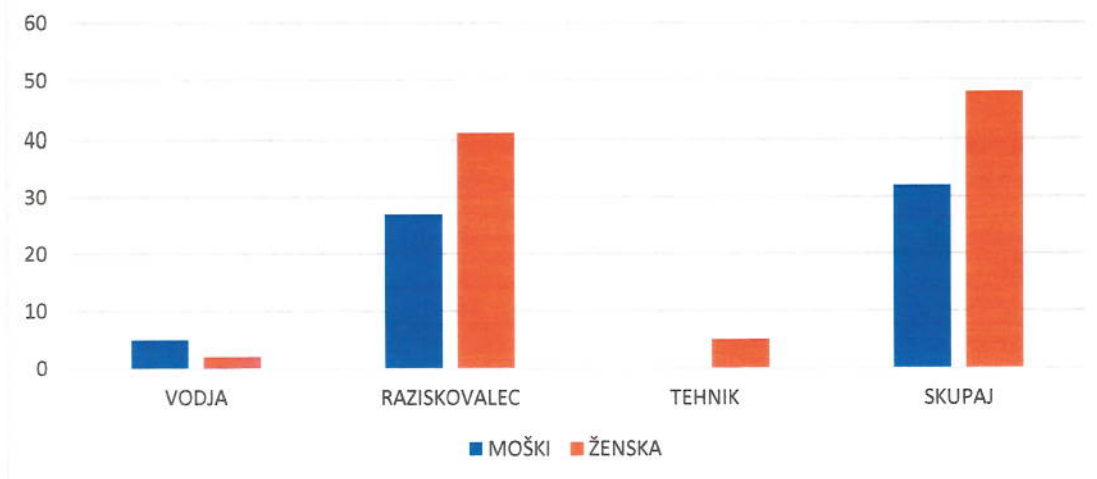


Obe dejavnosti v okviru stabilnega financiranja sta vodila moška, projekte pa v 3 primerih moški in v dveh primerih ženski (Tabela 9). Pri vseh znanstvenoraziskovalnih dejavnostih je sodelovalo 27 moških in 41 žensk, kot tehnice pa 5 žensk, moškega tehnika ni bilo nobenega. V okviru stabilnega oziroma 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
<b>VODJA</b>	5	2	28,6	7
<b>RAZISKOVALEC</b>	27	41	60,3	68
<b>TEHNIK</b>	0	5	100	5
<b>SKUPAJ</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>

### Spolna zastopanost v okviru stabilnega in projektnega financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti glede na položaj

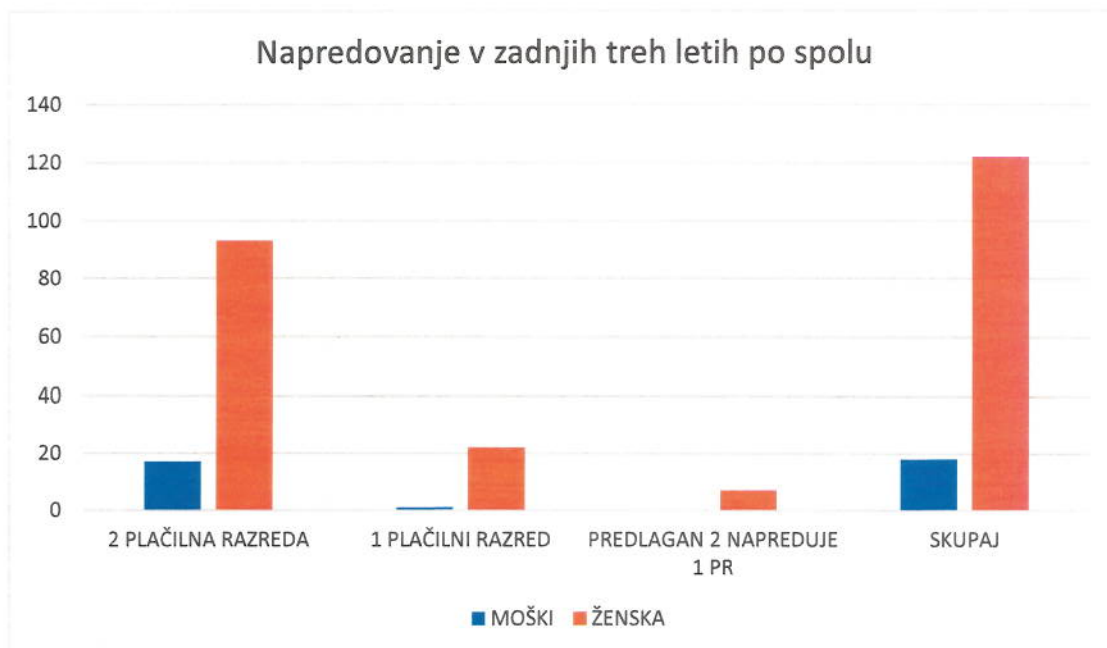


#### Napredovanje v zadnjih treh letih po spolu

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 odstotkov moški in 27,6 odstotkov 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
<b>2 PLAČILNA RAZREDA</b>	17	93	84,4	110
<b>1 PLAČILNI RAZRED</b>	1	22	95,6	23
<b>PREDLAGAN 2 NAPREDUJE 1 PR</b>	0	7	100	7
<b>SKUPAJ</b>	18	122	87,1	140



#### **IV. 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 doseganju naslednjih ciljev:

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

Ukrepi:

- Anketa o zadovoljstvu in temah usklajevanja 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
- Periodični 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 katerikoli 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

  
Doc. dr. Viktorija Tomič, dr. med., spec.,  
v. d. direktorice  
Golnik, 13. september 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. 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)
4. 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)
5. Predlog Direktive evropskega parlamenta in sveta o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini (COM/2022/105 final)
6. 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
7. 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/>
8. Kampanja za odpravo spolnih stereotipov (2023). Evropska Unija, pridobljeno 29.8.2023 na [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_sl](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_sl)
9. Sporazum o preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu (2012). Interni akt Univerzitetne klinike Golnik
10. Zakon o varstvu pred diskriminacijo, Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg
11. 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 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1
12. 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)