

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV

	PRIPRAVILI:	PREGLEDALA:	SPREJELA:
DATUM:	5. 4. 2023	18. 4. 2023	24. 4. 2023
IME IN PRIIMEK:	Špela Flis Renata Milešević	prof. dr. Zalika Klemenc Ketiš	prof. dr. Antonija Poplas Susič
PODPIS:			



 Zdravstveni dom Ljubljana Community Health Centre Ljubljana	Številka dokumenta: IN 055	Stran 2 od 9
	Verzija: 1	Velja od: 24. 4. 2023
NAČRT ENAKOSTI SPOLOV		

I. NORMATIVNI OKVIR

V skladu s Strategijo Evropske unije za enakost spolov 2020 -2025 je Zdravstveni dom Ljubljana (v nadaljevanju ZDL) sprejel Načrt enakosti spolov (v nadaljevanju: načrt). Namen načrta je vzpodbujanje k enakopravni obravnavi vseh zaposlenih.

Enakost pred zakonom ne glede na spol v Republiki Sloveniji določa že Ustava Republike Slovenije, ki v 14. členu določa, da so vsi pred zakonom enaki in, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Nadalje pa Ustava Republike Slovenije v 49. členu opredeljuje tudi svobodo dela kot eno od temeljnih pravic, vključno s pravico do proste izvire zaposlitve in pravico do enakega dostopa do delovnega mesta ne glede na spol ali kakršnokoli drugo osebno okoliščino.

Na področju delovnih razmerij ukrepe za varstvo in uresničevanje enakosti po spolu določa Zakon o delovnih razmerjih (UL RS 21/2013 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZDR-1), ki izrecno prepoveduje vsako obliko diskriminacije in povračilnih ukrepov. ZDR-1 določa, da mora delodajalec iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, zagotoviti enako obravnavo, ne glede na spol (in seveda tudi druge osebne okoliščine). Enako obravnavo mora delodajalec zagotavljati zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 posebej varuje tudi noseče delavke in delavce v času izrabljanja starševskega dopusta.

Glavni zakonodajni akt na področju enakosti spolov je Zakon o enakih možnostih žensk in moških (UL RS 59/02 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZEMŽM), ki za uresničevanje svojega namena opredeljuje splošne in posebne ukrepe za ustvarjanje enakih možnosti, določa nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja posebno neformalno obravnavanje primerov domnevnega neenakega obravnavanja spolov in določa Zagovornico oziroma Zagovornika enakih možnosti kot pooblaščen osebo za obravnavo teh primerov ter določa pravice in obveznosti subjektov, udeleženih v teh primerih. ZEMŽM kot neuravnoteženo zastopanost spolov opredeljuje zastopanost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu, ki je nižja od 40%.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (UL RS 33/2016 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju: ZVarD) določa varstvo vsake posameznice oziroma posameznika 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 katerokoli drugo osebno okoliščino.

Poleg navedenih ukrepov za zagotovitev enakosti spolov, ki jih določa zakonodaja, pa je ZDL že v letu 2014 uspešno izvedel vse predvidene aktivnosti za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje in je v času sprejemanja tega načrta imetnik polnega certifikata z naslednjimi implementiranimi ukrepi:

- Fleksibilni delovni čas,
- Otroški časovni bonus,
- Odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov,

- Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
- Ukrepi za varovanje zdravlja,
- Komuniciranje z zaposlenimi,
- Komuniciranje z zunanjo javnostjo,
- Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine,
- Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine,
- Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore,
- Interni razpisi: nova delovna mesta ali izpraznjena delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim,
- Ponudba za prosti čas,
- Posredovanje informacij odsotnim delavcem,
- Načrtovanje in izvedba programov nadaljnjega izobraževanja v glavnem med delovnim časom,
- Individualni načrt kariernega razvoja,
- Pozornost zaposlenim ob pomembnih dogodkih.

Implementirani ukrepi se izvajajo v skladu z Internim navodilom o izvajanju ukrepov družini prijazno podjetje.

ZDL je tudi imetnik certifikata za sistem vodenja kakovosti ISO 9001:2015, za pridobitev katerega je potrebno izpolnjevati tudi zahteve po enakopravni obravnavi.

Od leta 2014 dalje je ZDL tudi imetnik certifikata LGBT prijazno. V okviru pridobivanja tega certifikata so se izvajala izobraževanja vodstvenega kadra ZDL, pri čemer so izobraževanja zajemala tematike, ki se nanašajo na temeljne človekove pravice ter na spoznavanje specifičnih potreb LGBT oseb. Vodstveni kader pa je nato pridobljeno znanje prenesel sodelavcem in sodelavkam. ZDL skrbi, da se ideja o enakem pristopu do vseh in zagotavljanje temeljnih človekovih pravic upošteva med zaposlenimi in navzven do uporabnikov storitev. S pridobitvijo certifikata se je ZDL zavezal, da bo zagotavljal:

- Boljše razumevanje temeljnih človekovih pravic LGBT oseb,
- Vključujoče okolje za LGBT sodelavce in sodelavke,
- Dvig osveščenosti zaposlenih pri zagotavljanju ponudbe in storitev za LGBT uporabnice in uporabnike,
- Povečanje občutljivosti za zaznavanje kršitev pravic LGBT oseb v delovnem in uporabniškem okolju.

ZDL ima sprejeto tudi Interno navodilo o ukrepanju v primeru nasilnega dogodka v prostorih v ZDL, ki podrobneje ureja in določa izvajanje oziroma ukrepanje v primeru nasilnega vedenja oziroma dogodka pacientov/uporabnikov zdravstvenih storitev v vseh enotah ZDL ter nad zaposlenimi/osebjem ali drugimi udeleženci (obiskovalci ali drugimi pacienti/uporabniki) ter inventarjem.

V navodilu so določeni naslednji preventivni ukrepi:

- Informiranje oziroma obveščanje odgovornih oseb ZDL o dogodku in izpolnjevanje/posredovanje dokumentacije,
- ukrepanje ob nastalih posledicah nasilnega dogodka;
- ukrepanje navzočih ob nasilnem dogodku.

V okviru ZDL je ustanovljen Mediacijski center ZD Ljubljana. Mediacijski center deluje samostojno in omogoča nevtrarno okolje in zaupen prostor za reševanje sporov znotraj ZDL in tudi širše v zdravstveni dejavnosti ljubljanske regije. Namenjen je mirnemu reševanju sporov med zdravstvenimi delavci in sodelavci v timih in izven

njih, med nezdravstvenimi delavci, med zdravstvenimi delavci oziroma sodelavci in pacienti, med delavci in ZDL kot delodajalcem ter tudi med poslovnimi partnerji.

Opisane pravne podlage, pridobljeni certifikati in na njihovi osnovi izvedene aktivnosti ter ustanovljeni Mediacijski center ZD Ljubljana predstavljajo preventivne aktivnosti:

- Za spodbujanje strpnega komuniciranja in vedenja vseh zaposlenih, še posebej vodilnih delavcev, ki so vzgled notranje kulture delodajalca,
- Za prepoved povračilnih ukrepov žrtvi ali osebi, ki ji pomaga,
- Za prizadevanje za izboljšanje organizacije dela z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja,
- Za izboljšanje načina vodenja,
- Za mirno reševanje sporov v okviru mediacijskega postopka

1. ANALIZA STANJA

Tekom priprave načrta enakosti spolov je ZDL na podlagi statističnih podatkov analiziral uravnoteženost spolov na izbranih funkcijah in po posameznih zaposlitvenih mestih. Podatki so zbrani na dan 31. 03. 2023 in služijo prikazu trenutne situacije v zavodu.

a) Število vseh zaposlenih po spolu

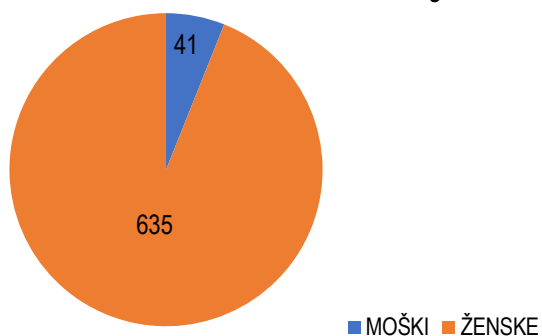
Skupno št. zaposlenih	Ženske	% žensk	Moški	% moških
1544	1372	88,86	172	11,13



b) Število zaposlenih v zdravstveni negi po spolu

Skupno št. zaposlenih v zdravstveni negi	Ženske	% žensk	Moški	% moških
676	635	93,93	41	6,07

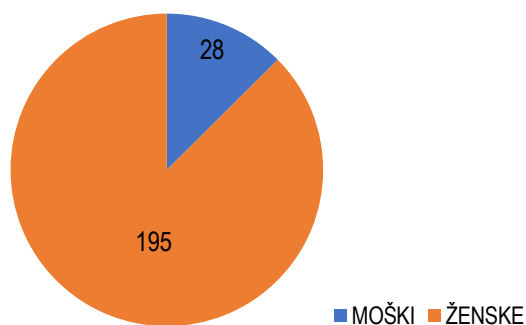
Število moških in žensk med delavci zdravstvene nege



c) Število zaposlenih zdravnikov specialistov po spolu

Skupno št. zaposlenih zdravnikov specialistov	Ženske	% žensk	Moški	% moških
223	195	87,44	28	12,56

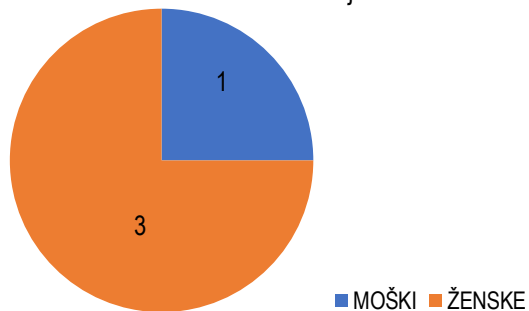
Število moških in žensk med zdravniki specialisti



d) Število zaposlenih zdravnikov sekundarijev po spolu

Skupno št. zaposlenih zdravnikov sekundarijev	Ženske	% žensk	Moški	% moških
4	3	75	1	25

Število moških in žensk med sekundarji



e) Število zaposlenih zdravnikov specializantov po spolu

Skupno št. zaposlenih zdravnikov specializantov	Ženske	% žensk	Moški	% moških
58	53	91,38	5	8,62



f) Število zaposlenih višjih zdravnikov po spolu

Skupno št. zaposlenih višjih zdravnikov	Ženske	% žensk	Moški	% moških
89	79	88,76	10	11,24



g) Vodstveni delavci po spolu

Skupno št. vodstvenih delavcev	Ženske	% žensk	Moški	% moških
28	24	85,71	4	14,29



V ZDL je zaposlenih več žensk kot moških in to velja za popolnoma vse organizacijske enote. Zaposlitvena struktura v prid ženskam je približno 85 %, glede na moške, ki se v skupnem številu zaposlenih pojavljajo le v približno 15 %. Do največjega odstopanja prihaja na področju zdravstvene nege, kjer je delitev med spoloma že tradicionalno največja. V ZDL je na področju zdravstvene nege zaposlenih več kot 90 % žensk. Do enake delitve med spoloma pa prihaja tudi med specializanti, zaposlenimi v ZDL. Splošno razmerje med spoloma v ZDL se prenaša tudi na razmerja pri napredovanjih po opravljeni specializaciji na delovno mesto višji zdravnik in pri zasedanju vodstvenih delovnih mest (v obeh primerih več ko 85 % zastopanost žensk). Razloge za velik odstotek žensk lahko iščemo v splošno znani feminizacija poklica zdravnika družinske medicine, ki je evidenten ne samo pri nas, ampak tudi v tujini. Drugi razlog je tudi feminizacija poklica zdravnika na splošno, saj se na medicinske fakultete vpisuje veliko več žensk kot moških.

Glede na analizirane podatke lahko zaključimo, da delo na nivoju primarnega zdravstva, kar je osnovna dejavnost ZDL, za moške sodelavce (zlasti pereče se to kaže na nivoju zdravnikov, saj je pri specializantih, katere ZDL šteje kot potencialne bodoče sodelavce, več kot 90 % žensk) ni privlačno.

V zvezi z nasilnimi dogodki, ki so bili zbrani do dneva 31.12.2022 kažejo, da je bilo prijavljenih 150 dogodkov.

2. AKCIJSKI NAČRT

a) Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernemu napredovanju

Ciljna skupina	Ukrep / strategija	Kazalniki	Nosilec	Časovni okvir	Korekcijski mehanizmi
Kandidati za zaposlitev, zaposleni, študenti	Večja pozornost na spolno uravnoteženo zaposlovanje v primeru enakih kompetenc kandidatov in v okviru zakonitih možnosti	Število zaposlenih po spolu	Vodje organizacijskih enot, kadrovska služba, direktor	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije, dodatne analize, promocija poklicev v primarnem zdravstvu
Kandidati za zaposlitev, zaposleni	Večja pozornost na zaposlovanje podzastopanega spola na delovnih mestih vodij enot v primeru enakih kompetenc kandidatov in v okviru zakonitih možnosti	Število vodij po spolu	Direktor, kadrovska služba	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije, dodatne analize,

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV

Zaposleni	Uvedba izobraževanja na temo enakosti spolov	Število opravljenih ur izobraževanja in spremljanje udeležbe na izobraževanjih	Kadrovska služba, organizacijske enote	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije
Zaposleni	Večja pozornost na spolno uravnoteženost pri omogočanju in spodbujanju izobraževanja zaposlenih	Število pogodb o izobraževanju po spolu, število ur izobraževanja po spolu	Kadrovska služba, organizacijske enote	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije
Zaposleni	Načrtno iskanje zaposlenih s sposobnostmi za karierni razvoj, spodbujanje podzastopanege spola, da se prijavi na delovna mesta vodij ter mentorstvo in učenje vodstvenih veščin za predstavnike podzastopanege spola na delovnih mestih vodij	Število izobraževanj o veščinah vodenja, število vodij po spolu	Kadrovska služba, organizacijske enote	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije

b) Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Ciljna skupina	Ukrep / strategija	Kazalniki	Nosilec	Časovni okvir	Korekcijski mehanizmi
Kandidati za zaposlitev, zaposleni	Večja pozornost na zaposlovanje podzastopanege spola na delovnih mestih vodij enot v primeru enakih kompetenc kandidatov in v okviru zakonitih možnosti	Število zaposlenih po spolu na vodstvenih delovnih mestih	Direktor, kadrovska služba	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije, dodatne analize,
Kandidati za zaposlitev, zaposleni	Načrtno iskanje zaposlenih s sposobnostmi za karierni razvoj, spodbujanje podzastopanege spola, da se prijavi na delovna mesta vodij ter mentorstvo in učenje vodstvenih veščin za predstavnike podzastopanege spola na delovnih mestih vodij	Število zaposlenih po spolu na vodstvenih delovnih mestih	Kadrovska služba, organizacijske enote, direktor	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije
Zaposleni	Uvedba izobraževanja na temo enakosti spolov za zaposlene na vodstvenih delovnih mestih	Število opravljenih izobraževanj	Kadrovska služba, organizacijske enote	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije

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

Ciljna skupina	Ukrep / strategija	Kazalniki	Nosilec	Časovni okvir	Korekcijski mehanizmi
Zaposleni	Pozivanje vseh zaposlenih, vključno z vodstvenimi delavci, da dosledno prijavljajo vse nasilne dogodke, vključno s spolnim nadlegovanjem	Število prijavljenih dejanj	Organizacijske enote, služba za kakovost	Trajno	V primeru povečanja števila prijavljenih dejanj priprava strategije za izboljšanje stanja
Zaposleni	Letna izvedba raziskav med zaposlenimi glede nasilnih dogodkov, spolne diskriminacije in nadlegovanja	Število opravljenih raziskav, število udeležencev v raziskavi, kakovost rezultatov	Služba za kakovost	Trajno	V primeru zaznanega nezadovoljstva priprava strategije za izboljšanje stanja
Zaposleni	Vzpostavitev sistema vodenja prejetih prijav na način, ki bo	Možnost pridobitve	Služba za kakovost	Trajno	V primeru povečanja števila prijavljenih

	omogočal prijavo dejanja po spolu, vrsti dogodka ter v primeru nasilnega dogodka po obliki nasilja, vključno s spolnim nasiljem	podatkov o vrsti nasilnih dejanj in spolu prijavitelja in storilca			dejanj priprava strategije za izboljšanje stanja
Zaposleni	Dosledno izvajanje obstoječih ukrepov za zaščito zaposlenih pred trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ali diskriminacijo na delovnem mestu, vključno s preventivnimi aktivnostmi (usposabljanjem izobraževanje, spremljanje stanja, ...)	Število identificiranih in rešenih primerov diskriminacije, nadlegovanja in nasilnih dogodkov; število izvedenih usposabljanj in izobraževanj na temo diskriminacije, nadlegovanja in nasilja na delu	Direktor, Služba za kakovost, Organizacijske enote	Trajno	V primeru povečanja števila prijavljenih dejanj priprava strategije za izboljšanje stanja
Zaposleni	Spodbujanje udeležbe v medijskih postopkih	Število izvedenih mediacij	Organizacijske enote	Trajno	Preverjanje izpolnjevanja strategije, promocija mediacije

3. ZAKLJUČEK

V tem dokumentu se termin spol uporablja kot binarna kategorija (ženske in moški), pri tem pa opozarjamo, da so ženske in moški heterogene skupine in da se nekateri ljudje ne poistovetijo z nobeno od teh dveh kategorij ali pa svoj spol razumejo na način, ki presega identifikacijo kot moški ali ženska.

Načrt je zasnovan kot živ dokument, ki bo periodično pregledan in posodobljen v skladu z analizo ter ugotovitvami letnega poročila o enakosti spolov, vključno z uporabo intersekcionalnosti, to je upoštevanjem načinov, kako se biološki in družbeni spol prepletata z drugimi osebnostnimi značilnostmi/ identitetami, kot so starost, invalidnost, etnična pripadnost, narodnost, spolna identiteta, vera, spolna usmerjenost in drugimi značilnostmi, na podlagi česar se bodo oblikovali primerni odzivi.

Načrt je pripravljen v slovenskem in angleškem jeziku in se objavi na spletni strani ZDL in na njegovih intranetnih straneh.

prof. dr. Antonija Poplas Susič, dr. med. spec.
 direktorica