

**NAČRT ENAKOSTI SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI
ORTOPEDSKE BOLNIŠNICE VALDOLTRA
ZA OBDOBJE 2023–2028**

Ankaran, junij 2023

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

I. UVOD

II. PRAVNA ZAVEZANOST ORTOPEDSKE BOLNIŠNICE VALDOLTRA K ZAGOTAVLJANJU ENAKOSTI SPOLOV

1. Pravni red EU na področju enakosti spolov
2. Slovenski pravni red na področju enakosti spolov

III. OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA

1. Pravni akti OBV, ki zadevajo področje enakosti spolov
2. Enakost spolov v Ortopedski bolnišnici Valdoltra

IV. NAČRT ENAKOSTI SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA ZA OBDOBJE 2023–2028

V. SKLEPNE UGOTOVITVE O ENAKOSTI SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA

PRILOGA: ENAKOST SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA: POROČILO ANKETE ZA 2023

¹ Sektor za enake možnosti, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti: <https://www.gov.si/drzavni-orqani/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/o-ministrstvu/sektor-za-enake-moznosti/>

I. UVOD

Evropska komisija (Komisija) v strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025² enakost spolov opredeljuje kot temeljno vrednoto Evropske unije (EU) in temeljno pravico ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic. Komisija izpostavlja, da je enakost spolov odraz naše identitete in bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. V podjetništvu, politiki in družbi kot celoti lahko ves naš potencial uresničimo le, če bomo izkoristili vse naše talente in raznolikost. Evropska komisija poudarja, da enakost spolov prinaša nova delovna mesta in večjo produktivnost, kar - še zlasti v času soočanja s zelenim in digitalnim prehodom ter demografskimi izzivi - moramo izkoristiti.

Enakost spolov se v prvi vrsti navezuje na enakopravnost spolov, ki pomeni pravno (de iure) enakost, torej zakonsko zagotovljeno enakost vseh spolov, po kateri so vsem osebam, ne glede na spol, zagotovljene enake pravice in imajo enake odgovornosti. Obenem pa enakost spolov enakopravnost nadgrajuje tako, da moramo biti osebe vseh spolov tudi v praksi (de facto) enako prepoznavni. Kot takšna torej enakost spolov ne pomeni istosti ali podobnosti spolov – ne pomeni zanikanja spolnih razlik, temveč pomeni, da imamo različni spoli enake pravice, odgovornosti, enako moč pri odločanju in da smo v enaki meri udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja.³

Celovita problematika mora glede na smernice Komisije biti naslovljena v štirih korakih:

- faza analize, v kateri se zbirajo podatki, razčlenjeni po spolu; postopki, procesi in prakse se kritično ocenjujejo z namenom odkrivanja neenakosti med spoli in pristranskosti med spoli;
- faza načrtovanja, v kateri so opredeljeni cilji, postavljeni kazalniki, določeni ukrepi za odpravo ugotovljenih težav, dodeljeni finančni viri in odgovornosti ter dogovorjeni roki;
- faza izvajanja, v kateri se izvajajo zastavljene dejavnosti in prizadevanja za postopno širjenje mreže podpornikov politike enakosti spolov; ter
- faza spremljanja, v kateri se proces in napredek redno spremljata in ocenjujeta. Ugotovitve spremljanja omogočajo prilagajanje in izboljšanje posegov, tako da je mogoče izboljšati njihove rezultate.

Z namenom, da Ortopedska bolnišnica Valdoltra sistematično in organizirano pristopi k problematiki enakosti spolov je direktor OBV Radoslav Marčan, dr. med., spec. ortoped dne 4. 4. 2023 imenoval delovno skupino za pripravo akcijskega načrta za enake možnosti v naslednji sestavi: mag. Gordana Hero, izr. prof. dr. Eva Podovšovnik, dr. Vesna Levašič.

Delovna skupina je pripravila prvi načrt enakosti spolov za obdobje 2023-2028 in ga je po obravnavi na razširjenem strokovnem kolegiju direktorja predložila v sprejem direktorju Ortopedske bolnišnice Valdoltra. Namen načrta je podati osnovno analizo stanja ter načrt aktivnosti za uravnoteženje spolov ter odpravo diskriminacije, ki temelji na spolu in/ali spolni usmerjenosti, ter lažje odkrivanje primerov seksizma, spolnega nasilja in nadlegovanja. Končni cilj načrta je v izboljšanem počutju zaposlenih, okrepljenem sodelovanju ter posledično v njihovem kakovostnejšem strokovnem, raziskovalnem, in izobraževalnem delu. V tem smislu je akcijski načrt naslovljen na vodstvo Ortopedske bolnišnice Valdoltra, na zaposlene in druge deležnike, ki sodelujejo pri organizaciji zaposlitvenih postopkov,

² 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

³ ENAKOST SPOLOV – (ŠE) NEDOKONČANA ZGODBA Pregled razvoja na področju enakosti spolov v Sloveniji, 1991–2016, MDDSZ, Sektor za enake možnosti, 2016, str. 7.

postopkov zaradi kršitve predpisov in splošnih aktov bolnišnice s področja enakosti spolov, ter na vse tiste zaposlene in druge deležnike, ki lahko preko strokovnega, raziskovalnega in izobraževalnega dela prispevajo k povečanju senzibilnosti za vprašanja enakosti spolov ter s tem k izboljšanju naše skupnosti in k večji pravičnosti družbe.

Ortopedska bolnišnica Valdoltra pristopa k pripravi načrta enakih možnosti ženskih in moških in se zavezuje k trajnostnim strukturnim in kulturnim spremembam za spodbujanje enakosti spolov in k odpravi ovir, s katerimi se spopadajo ženske, zlasti na glavnih točkah kariernega razvoja in napredovanja. Načrt enakosti spolov se po potrebi prilagaja in dopolnjuje glede na morebitne nove okoliščine in ugotovitve.

II. PRAVNA ZAVEZANOST ORTOPEDSKE BOLNIŠNICE VALDOLTRA K ZAGOTAVLJANJU ENAKOSTI SPOLOV

1. Pravni red EU na področju enakosti spolov

Enakost in nediskriminacija sta temeljni vrednoti in temeljni načeli Evropske unije (EU) ter sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah in v Listini o temeljnih pravicah.

EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. V Pogodbi o EU (PEU)⁴ je zapisano, da nediskriminacija predstavlja vrednoto EU in njen cilj⁵. Pogodbe o delovanju EU (PDEU)⁶ določa, da si EU v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami⁷. EU pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadeva za boj proti diskriminaciji med drugim na podlagi spola ali spolne usmerjenosti⁸. Podobno določbo o splošni prepovedi diskriminacije vsebuje tudi Listina EU o temeljnih pravicah⁹.

Leta 2000 je EU sprejela Direktivo o enakosti pri zaposlovanju (2000/78/ES), ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola in spolne usmerjenosti pri zaposlovanju. Evropski parlament, Svet in Komisija leta 2017 na vrhu v Göteborgu razglasili evropski steber socialnih pravic. Steber določa 20 ključnih načel in pravic, ki so bistvenega pomena za pravične in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva v 21. stoletju. Sestavljajo ga tri poglavja: (1) enake možnosti in dostop do trga dela, (2) pošteni delovni pogoji in (3) socialna zaščita in vključevanje.

Komisija je marca 2020 objavila Strategijo za enakost spolov 2020–2025 (COM/2020/152 final)¹⁰. Strategija EU za enakost spolov je korak v uresničevanju zaveze komisije za Unijo enakosti. Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklice in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake

⁴ Prečiščeni različici Pogodbe o Evropski uniji in Pogodbe o delovanju Evropske unije - Prečiščena različica Pogodbe o Evropski uniji - Prečiščena različica Pogodbe o delovanju Evropske unije - Protokoli - Priloge - Izjave, priložene Sklepni listini Medvladne konference, ki je sprejela Lizbonsko pogodbo, podpisano 13. decembra 2007 - Preglednica preštevilčenja, Uradni list C 326, 26/10/2012 str. 0001 - 0390

⁵ 2. in 3. člen PEU

⁶ Prečiščena različica Pogodbe o delovanju Evropske unije, OJ C 326, 26.10.2012, p. 47–390 (BG, ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SL, FI, SV) OJ C 326, 26.10.2012, p. 47–390 (GA)

⁷ 8. člen PDEU

⁸ 10. člen PDEU

⁹ 21. člen Listine EU o temeljnih pravicah, C 83/389, 30. 3. 2010, 2010/C 83/02

¹⁰ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sl#strategija-za-enakost-spolov-za-obdobje-20202025

možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. Ključni cilji so odprava nasilja zaradi spola, premagovanje spolnih stereotipov, odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela, doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih, obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah, odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoveženosti pri odločanju in v politiki.

Kot enega prvih dosežkov Strategije je Komisija 4. marca 2021 zakonodajalcema EU v sprejem predlagala Direktivo o preglednosti plačil (COM(2021) 93 final), katere cilj je zagotoviti, da bodo ženske in moški v EU za enako delo prejeli enako plačilo. V predlogu so določeni ukrepi za preglednost plačil, kot so informacije o plačilu za iskalce zaposlitve, pravica do seznanitve z ravno plačila delavcev, ki opravljajo enako delo, in poročanje o plačilni vrzeli med spoloma. S predlogom se tudi krepijo orodja, s katerimi lahko delavci uveljavljajo svoje pravice, in olajšuje dostop do sodnega varstva. Zaposleni bodo imeli v primeru diskriminacije pri plačilu tudi pravico do odškodnine.

Strategija med drugim določa, da bo Komisija v okviru programa Obzorje 2020 Evropa uvedla načelo enakosti spolov tudi na področju raziskav in inovacij. Obzorje Evropa 2020¹¹ je bil prvi okvirni program, ki je kot enega temeljnih ciljev opredelil vključitev vidika spola v vsebino raziskav in inovacij. Nadalje se s programom Obzorje Evropa enakost spolov naslavlja na treh ravneh:

1. priprava načrta za enakost spolov (ang. Gender Equality Plan; GEP) postaja merilo za upravičenost nekaterih kategorij pravnih subjektov iz držav EU in pridruženih držav;
2. vključevanje razsežnosti spola v vsebino raziskav in inovacij se pojavi kot merilo za dodelitev ob upoštevanju merila odličnosti, razen če opis teme izrecno določa drugače;
3. cilj je povečati uravnoveženo zastopanost spolov v celotnem programu in doseči 50 % žensk v upravnih odborih, strokovnih skupinah in ocenjevalnih odborih, povezanih s programom Obzorje Evropa, ter uporabiti merilo uravnovežene zastopanosti spolov med raziskovalnimi skupinami za razvrstitev predlogov z enakim rezultatom.

Cilj prizadevanj za enakost spolov je na eni strani izboljšati evropski raziskovalni in inovacijski sistem, na drugi pa ustvariti delovna okolja z enako obravnavo spolov, prav tako pa tudi boljše vključiti razsežnost spola v raziskovalne projekte, kar bo prispevalo k dvigu kakovosti raziskav in relevance ustvarjenega znanja, tehnologij in inovacij za družbo.

Konec septembra 2021 je Komisija objavila vodnik z naslovom »Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans«¹². Vodnik je namenjen:

- vodstvu organizacij, ki je odgovorno za pripravo načrta enakosti spolov;
- vodstvu notranje organizacijske enote, pristojne za pripravo načrta enakosti spolov;
- službi, pristojni za zagotavljanje kompatibilnosti z zahtevami zunanjih financierjev;
- pristojni komisiji in predstavnikom različnih kategorij zaposlenih.

Kot izhaja tudi iz navedb, katerim deležnikom znotraj organizacije je vodnik namenjen, je poudarjen velik pomen zavezanosti celotne organizacije k pripravi načrta enakosti spolov z aktivno udeležbo vodstvenih delavcev in mrežnim pristopom vseh organizacijskih enot. Z letom 2022 je namreč izdelava

¹¹ Obzorje Evropa (Horizon Europe) je nov okvirni program Evropske unije za raziskave in inovacije in bo aktiven v obdobju med leti 2021 do konca leta 2027. Proces strateškega načrtovanja programa Obzorje Evropa se osredotoča predvsem na globalne izzive in steber evropske industrijske konkurenčnosti podjetij. Obsega tudi del programa za širitev udeležbe udeležbo in krepitev evropskega raziskovalnega prostora. Skupna vrednost finančnih sredstev, ki bodo namenjena novim aktivnostim bo največja dosedaj, presejala bo 95,5 milijard EUR. <https://www.gov.si/zbirke/projekti-in-programi/obzorje-evropa/>

¹² <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

načrta za enakost spolov pogoj za sodelovanje na razpisih novega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa.

Da bi načrt enakosti spolov ustrezal zahtevam Obzorja Evropa, so potrebne štiri komponente:

1. Javno objavljen dokument. Načrt enakosti spolov mora biti pripravljen kot formalen dokument, ki ga podpiše odgovorna oseba organizacije. Prikazati mora zavezanost vprašanjem enakosti po spolu, postaviti jasne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje.
2. Zagotovljeni kadrovske viri. Za pripravo in spremljanje načrta enakosti spolov morajo biti zagotovljeni ustrezni kadrovske viri, ki ekspertno poznajo tematiko enakosti žensk, in bodo zagotavljali spremljanje njegovega izvajanja ob sodelovanju nosilcev posameznih ukrepov.
3. Zbiranje podatkov in nadzor. Organizacije morajo zbirati podatke o razsežnosti spola z letnim poročanjem, ki temelji na indikatorjih. Zagotovljeni morajo biti kadrovske viri za izvajanje nalog obdelave in objave podatkov na letni ravni.
4. Izobraževanje. Načrt enakosti spolov mora vsebovati program izobraževanja o ozaveščanju glede vprašanj enakosti po spolu. Aktivnosti morajo zajeti vso organizacijo ter biti zasnovane dolgoročno na temelju ustreznih podatkov.

2. Slovenski pravni red na področju enakosti spolov

Slovenska zakonodaja uzakonja vsa načela iz mednarodnih konvencij in prava EU, ki se nanašajo na vprašanja enakih možnosti in prepovedi diskriminacije in v nekaterih pogledih zagotavlja bolj ugodne pogoje. Tako **Ustava Republike Slovenije (URS)**¹³ določa enakost pred zakonom, v skladu s katero 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. Vsi so pred zakonom enaki.¹⁴

Človekove pravice in temeljne svoboščine izjemoma dopustno začasno razveljaviti ali omejiti v vojnem in izrednem stanju. Človekove pravice in temeljne svoboščine se smejo razveljaviti ali omejiti le za čas trajanja vojnega ali izrednega stanja, vendar v obsegu, ki ga tako stanje zahteva. Vendar pa sprejeti ukrepi ne smejo povzročajo neenakopravnosti, ki bi temeljila le na rasi, narodni pripadnosti, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali katerikoli drugi osebni okoliščini.¹⁵

V URS je zapisano, da zakon določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.¹⁶

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)¹⁷, ki ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja glede izvajanja tega zakona, zagotavlja pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in pravice do družinskih prejemkov.¹⁸

Zaradi uskladitve s pravnim redom EU je bil še pred vstopom Slovenije v EU sprejet **Zakon o enakih možnostih žensk in moških**.¹⁹ Zakon določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje

¹³ Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a)

¹⁴ 14. člen URS

¹⁵ 16. člen URS

¹⁶ 43. člen URS

¹⁷ Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20, 92/21 in 153/22)

¹⁸ 3. člen ZSDP-1

¹⁹ Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19)

enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja

V letu 2016 je bil dodatno sprejet še **Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)**²⁰, ki definira oblike prepovedane diskriminacije (neposredna in posredna) ter spodbuja ukrepe za enako obravnavanje.

Na področju zaposlovanja **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)**²¹ določa pravico do dostojnega dela ter varuje druge pravice zaposlenih, vključno z nekaterimi zelo pomembnimi določbami o prepovedi diskriminacije, enakih možnosti in zaščite žensk. Tako 6. člen ZDR-1 vsebuje splošno določbo o prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov, 8. člen ZDR-1 pa, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

ZDR-1 določa enako obravnavo glede na spol v postopku zaposlovanja. Tako delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu.²²

Zaukazano je varstvo dostojanstva delavca pri delu. Delodajalec mora zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.²³

Določeno je enako plačilo žensk in moških za enako delo in za delo enake vrednosti.²⁴

Posebno zakonsko varstvo je zagotovljeno ženskam, zlasti nosečnicam²⁵ in staršem²⁶ ter tudi drugim kategorijam delavcem (delavci, ki še niso dopolnili 18 let²⁷, invalidi²⁸, starejši delavci²⁹).

Enakost spolov na področju znanstveno raziskovalne dejavnosti ureja **Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (ZZrID)**³⁰ na več področjih delovanja ARRS in raziskovalnih organizacij. Enakost spolov je jasno deklarirana že pri definiciji pojmov v zakonu, npr. »raziskovalec oziroma raziskovalka (v nadaljnjem besedilu: raziskovalec)« ali »strokovni sodelavec oziroma strokovna sodelavka (v nadaljevanju: strokovni sodelavec)«³¹, ki z uporabo generične slovnične oblike determinira enakost spolov pri organiziranosti znanstvenoraziskovalnega in inovacijskega sistema, znanstvenoraziskovalni dejavnosti ter financiranju, organiziranosti, izvajanju in nadzora znanstvenoraziskovalne dejavnosti. Znanstvenoraziskovalna in inovacijska dejavnost temeljita na načelih kakovosti, učinkovitosti, preglednosti, enakih možnosti, odprtosti, konkurenčnosti, etičnosti in odgovornosti za uresničevanje ciljev, na spoštovanju varovanja osebnih podatkov ter na medsebojnem interesnem sodelovanju in povezovanju v državnem in mednarodnem okolju.³² Med drugim je namen zakona usposabljanje

²⁰ *Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg)*

²¹ *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)*

²² 27. člen ZDR-1

²³ prvi odstavek 47. člena ZDR-1

²⁴ 133. člen ZDR-1

²⁵ členi od 181. do 189. člena ZDR-1

²⁶ 115. člen ZDR-1

²⁷ členi od 190 do 194 ZDR-1

²⁸ 195. in 196. člen ZDR-1

²⁹ členi od 197 do 199 ZDR-1

³⁰ *Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti (ZZrID) (Uradni list, RS št. 186/21)*

³¹ 12. in 20. točka 5. člena ZZrID

³² Drugi odstavek 2. člena ZZrID

znanstvenih kadrov in spodbujanje razvoja znanstvenih karier ob zagotavljanju enakih možnosti.³³ Eden izmed ciljev zakona pa je ustvarjanje spodbudnih pogojev za celovit razvoj kariernih poti in mobilnosti na področju znanstvenoraziskovalne in inovacijske dejavnosti ob zagotavljanju enakih možnosti.³⁴

III. OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA

Ortopedska bolnišnica Valdoltra je priznana in akreditirana zdravstvena ustanova v mednarodnem prostoru, vodilna v Sloveniji in referenčna v širši evroregiji na področju ortopedije, ki spoštuje človekove pravice, udejanja politiko enakih možnosti ter želi to nadgrajevati tudi v prihodnosti. Ortopedska bolnišnica Valdoltra je aktivna tudi na znanstveno raziskovalnem in pedagoškem področju, v sodelovanju s številnimi domačimi in tujimi strokovnjaki doprinaša k razvoju sodobne medicine in znanosti.

1. Pravni akti Ortopedske bolnišnice Valdoltra, ki zadevajo področje enakosti spolov

Ortopedska bolnišnica Valdoltra je v letu 2015 sprejela **Etični kodeks Ortopedske bolnišnice Valdoltra** (v nadaljevanju kodeks) in ga je pozneje še dopolnila. Kodeks opredeljuje temeljne vrednote in načela za ravnanje pri vsakodnevnem delu zaposlenih v bolnišnici, ki si prizadeva zagotavljati najvišji možni nivo zdravstvene obravnave in oskrbe pacientov, na podlagi vrhunskih diagnostičnih metod, konservativnih in operativnih storitev ter zdravstvene nege na področju ortopedije, nenehno izboljševati kakovosti storitev in poslovno učinkovito vlagati v razvoj kadrov in tehnološko opremljenost bolnišnice.

Namen kodeksa je graditi in ohraniti visoke poklicne in etične standarde zaposlenih v bolnišnici ter s tem krepiti ugled bolnišnice, preglednost, učinkovitost in posebno družbeno odgovornost njenega delovanja.

Zaposleni si prizadevamo za udejanjanje in ohranjanje temeljnih vrednot: strokovna odličnost, poštenost, spoštovanje človekovega dostojanstva, humanost, socialna pravičnost, enakopravnost, resnica. Strpnost pomeni kritično dopuščanje drugačnega. Odgovorno zavzemanje za vrednote zagotavlja, da se strpnost ne spremeni v brezbržnost in nedejavnost.

Enakopravno obravnavamo vsakogar ne glede na spol, jezik, narodnost, raso ali etično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, barvo kože, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, starost, zdravstveno stanje, invalidnost, izobrazbo, družbeni položaj, družinsko stanje, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino

Odnosi med zaposlenimi temeljijo na resnici, spoštovanju, strpnosti, obzirnosti in kolegialnosti. Pri delu upoštevamo in priznavamo izkušnje, veščine, znanje sodelavcev in medgeneracijske razlike.

Spoštujemo dostojanstvo, osebnost in zasebnost sodelavcev ter ne dovoljujemo nobene oblike diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

V Ortopedski bolnišnici Valdoltra si prizadevamo vsem zaposlenim zagotoviti primerno, varno in zdravo delovno okolje, urejene standarde dela ter spoštovanje njihovih pravic.

³³ 6. točka 3. člena ZZrID

³⁴ 8. točka 4. člena ZZrID

Ortopedska bolnišnica Valdoltra pri sprejemanju poslovnih in razvojnih načrtov vzpodbuja vključevanje zaposlenih in ustvarja pogoje za osebni in strokovni razvoj posameznika.

Zaposluje in kadruje po načelu nediskriminatornosti in enakih možnosti, pri čemer se zagotavljajo pogoji za osebni in strokovni razvoj.

Pravilnik o varovanju dostojanstva zaposlenih določa ukrepe, s pomočjo katerih se v Ortopedski bolnišnici Valdoltra zagotavlja delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih, to je takšno delovno okolje, v katerem ni spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije na delovnem mestu.

Namen tega pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije na delovnem mestu (izjemno škodljive posledice za žrtev, sodelavce in zavod),
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije,
- preprečiti, da bi na delovnem mestu prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije,
- zagotoviti zaščito posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem, trpinčenjem in diskriminacijo,
- opredeliti ukrepe za preprečevanje spolnega ali drugega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije,
- opredeliti postopke za ugotavljanje spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja in diskriminacije na delovnem mestu.

V pravilniku je izpostavljen pomen zagotavljanja dostojanstva zaposlenih. Sodelovalna delovna kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za pozitivno delovno klimo v družbi in je pomembna predpostavka za zadovoljstvo z delom in pri delu ter kakovost delovnega življenja zaposlenih, s tem pa tudi za poslovni uspeh zavoda. Pojavi nadlegovanja, trpinčenja ali diskriminacije na delovnem mestu predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi z zeleno delovno kulturo zavoda, zato nadlegovanje ali trpinčenje v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Vsi zaposleni ne glede na položaj in pogodbo o zaposlitvi, imajo pravico do spoštovanja svojega dostojanstva in še posebej do učinkovite zaščite pred spolnim in drugim nadlegovanjem, trpinčenjem in diskriminacijo na delovnem mestu ali v zvezi z delom, ne glede na to, kdo je storilec.

Odgovornost vseh zaposlenih je, da pomagajo zagotoviti delovno okolje, v katerem je človekovo dostojanstvo spoštovano in nedotakljivo. Vsak zaposleni si mora prizadevati, da pomaga ustvarjati delovno okolje brez nasilja, v katerem se varujeta in spoštujeta dostojanstvo in integriteta zaposlenih. Žrtve nedopustnega ravnanja in osebe, ki jim pomagajo pri izhodu iz nasilne situacije, ne smejo biti izpostavljene neprijetnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljaviti prepoved nedopustnega ravnanja.

Pravilnik natančno opredeljuje preventivne ukrepe za preprečitev nedopustnih ravnanj. Določa tudi druga vprašanja postopka reševanja primerov ob nastanku nedopustnega ravnanja, zaščiti žrtve in sankcioniranja ter ukrepov za prenehanje in odpravo posledic nedopustnega ravnanja.

2. Enakost spolov v Ortopedski bolnišnici Valdoltra

Spolna zastopanost na vodilnih delovnih mestih

Podatki o strukturi zaposlenih v bolnišnici pokažejo, da je med 477 zaposlenimi:

- prevladujoča struktura zaposlenih ženska, saj je med vsemi zaposlenimi le 28 % moških;
- na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih (direktor, pomočniki direktorja, predstojniki medicinskih dejavnosti in služb, vodje sektorjev) je po aktualnih podatkih 43 % moških;
- delovno mesto direktorja oziroma vršilca dolžnosti direktorja je v vseh dosedanjih mandatih zasedal moški

Spolna zastopanost v stalnih komisijah v raziskovalni dejavnosti

V mnogih stalnih komisijah prevladujejo ženske, ali pa je število ženskih in moških v komisiji izenačeno.

- Etična komisija Ortopedske bolnišnice Valdoltra (od 4 članov, sta 2 moška)
- Strokovna komisija za raziskovalno dejavnost Ortopedske bolnišnice Valdoltra (od 3 članov je 1 moški)

Zastopanost spolov v karierni poti v strokovni dejavnosti in znanstveno raziskovalni dejavnosti

V raziskovalni skupini OBV je 32 raziskovalcev, od tega 19 (60 %) moških in 13 (40 %) žensk. Vodja raziskovalne skupine je moški. Na raziskovalnem področju deluje tudi Register endoprotetike Slovenije (RES), kjer je zaposlenih 7 žensk in dva moška, vodja je ženskega spola.

IV. NAČRT ENAKOSTI SPOLOV ZA RAZISKOVALNO DEJAVNOST V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA V OBDOBJU 2023–2028

1. Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem in organizacijska kultura

Dejavnost: Omogočanje premakljivega delovnega časa

Kazalnik: Vzpostavljena evidenca o izrabi dnevnega delovnega časa

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: že obstaja

Dejavnost: Mehanizmi usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Kazalnik: Vzpostavljene pravice za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (možnost privatnega izhoda med delovnim časom, obiska zdravnika med delovnim časom, ki se sicer ne šteje v delovni čas, (omogočanje dodatnih dni letnega zaradi socialno zdravstvenih razmer in zaradi osebnih okoliščin, možnost uporabe delovnih sredstev (računalnika, telefona) tudi za zasebne namene ipd.)

Nosilec: Splošno kadrovski sektor, Sektor za organizacijo in informatiko iz svoje pristojnosti

Časovni okvir: že obstaja

Dejavnost: Analiza stanja glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Kazalnik: Izvedena anketa med zaposlenimi

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: 2023 in naprej

2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih in v strokovnih telesih
OBV

Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih OBV

Kazalnik: Statistika zastopanosti spolov na vodilnih delovnih mestih OBV

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: 2023 in naprej

Dejavnost: Pregled zastopanosti spolov v stalnih in občasnih strokovnih telesih OBV

Kazalnik: Letna statistika zastopanosti spolov v stalnih in občasnih strokovnih telesih OBV

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: 2023 in naprej

3. Enakost med spoloma pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Dejavnost: Pregled kazalnikov zaposlovanja v OBV po spolu

Kazalnik: Letna statistika zaposlovanja v OBV po spolu

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: 2023 in naprej

Dejavnost: Redna izobraževanja za zaposlene v OBV

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj za zaposlene v letu po spolu

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: 2023 in naprej

4. Ozaveščanje o enakosti spolov, spolno vključujoča raba jezika in ukrepi proti spolnemu nasilju in nadlegovanju

Dejavnost: Izobraževanje in ozaveščanje o enakosti spolov

Kazalnik: Število izvedenih izobraževanj o spolni enakosti, spolnem nadlegovanju, šikaniranju in mobingu na delovnem mestu

Nosilec: Splošno kadrovski sektor

Časovni okvir: 2022 in naprej

Dejavnost: Spolno vključujoča raba jezika ob sprejemu splošnih aktov OBV

Kazalnik: V vseh sprejetih splošnih aktih je spolno vključujoča raba jezika

Nosilec: Notranje organizacijske enote v okviru splošnih aktov iz svojih pristojnosti

Časovni okvir: že obstaja

5. Vključitev dimenzije spolne uravnoteženosti v dejavnost OBV

Dejavnost: Pregled stopnje uspešnosti prijav na javne razpise in pozive agencije po spolu

Kazalnik: Vključenost podatkov o stopnji uspešnosti prijav na javne razpise in pozive agencije po spolu v poročila o izvedenih javnih razpisih/pozivih ARRS

Nosilec: Znanstveno raziskovalno in pedagoško področje v okviru svoje pristojnosti

Časovni okvir: 2023 in naprej

Dejavnost: Predlog o možnosti vključitve dimenzije spolne uravnoveženosti ob izpolnjenem merilu znanstvene odličnosti v primeru enakih ocen

Kazalnik: Predložen predlog o možnosti vključitve dimenzije spolne uravnoveženosti ob izpolnjenem merilu znanstvene odličnosti v primeru enakih ocen v obravnavo ekspertnemu sistemu OBV

Nosilec: Znanstveno raziskovalno in pedagoško področje

Časovni okvir: 2023 in naprej

Dejavnost: Zbiranje poročil o vključitvi in stopnji uspešnosti zaključka usposabljanja mladih raziskovalk/cev in doktorskih študentk/tov v roku

Kazalnik: Odstotek vključenih mladih raziskovalcev in raziskovalk ter doktorskih študentov po spolu in njihova uspešnost pri zaključku usposabljanja kot sestavni del samoevalvacijskih poročil prejemnikov stabilnega financiranja

Nosilec: Znanstveno raziskovalno in pedagoško področje

Časovni okvir: 2023 in naprej

V. SKLEPNE UGOTOVITVE O ENAKOSTI SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA

Načrt za enakost spolov obravnava naslednja tematska področja s konkretnimi ukrepi in cilji:

- Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura
- Uravnovežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju
- Enakost spolov pri zaposlovanju in poklicnem napredovanju
- Integracija razsežnosti spola v raziskovalne in/ali pedagoške vsebine
- Ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Te cilje bomo dosegli z zbiranjem in spremljanjem podatkov: podatki o osebju in raziskovalcih po spolu in letno poročanje na podlagi kazalnikov ter ozaveščanjem in usposabljanjem o enakosti spolov in nezavednih spolnih pristranskostih za osebje in odločevalce.

Datum: 27.6.2023

Direktor Ortopedske bolnišnice Valdoltra

Radoslav Marčan, dr. med., spec. ortoped



Ospedale Ortopedico
Ankardii - Slovenija

Priloga: ENAKOST SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI V
ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA: POROČILO ANKETE ZA 2023