

AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV UNIVERZITETNEGA KLINIČNEGA CENTRA MARIBOR ZA OBDOBJE 2022–2026

1 NAMEN

Namen akcijskega načrta enakosti spolov Univerzitetnega kliničnega centra Maribor za obdobje 2022 – 2026 je vzpodbujanje k enakopravni obravnavi vseh zaposlenih. Gre za skupek ukrepov za: pripravo ocene učinka, tj. pregled postopkov in praks za ugotavljanje enakosti spolov; opredelitev in izvajanje inovativnih strategij za odpravo kakršnih koli pristranskosti; določanje ciljev in spremljanje napredka s pomočjo kazalnikov.³

Načrt enakosti spolov UKC Maribor za obdobje 2022-2026 v prvem delu prikazuje temeljne pravne in strateške dokumente na ravni RS in EU s tega področja. V drugem delu podaja kratko analizo stanja na področju enakosti spolov na UKC Maribor v obliki pregledne statistike. V zadnjem delu so v obliki akcijskega načrta podani ukrepi na področju enakosti spolov in odpravi diskriminacije na temelju spola in/ali spolne usmerjenosti.

2 POVEZAVE Z DRUGIMI PROCESI

- Pravilnik o varstvu delavcev pred mobingom
- Statut UKC Maribor
- Obvladovanje procesa za znanstveno-raziskovalno delo

1 OKRAJŠAVE IN POJMI

2.1 Razlaga okrajšav

- EK – Evropska komisija
- UKC MARIBOR – Univerzitetni klinični center Maribor
- EU – Evropska unija
- RS – Republika Slovenija

2.2 Razlaga pojmov

Akcijski načrt: je orodje za načrtovanje, upravljanje in nadzor nalog ali projektov. Namen akcijskega načrta je optimizirati upravljanje projektov, izboljšati uspešnost in doseči zastavljene cilje

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.²

Enakost žensk in moških: Enakost žensk in moških pomeni, da morejo 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.

Načelo enakosti je temeljna človekova pravica in svoboščina. V Sloveniji so posameznice in posamezniki varovani pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso, etnično poreklo, jezik, vero, prepričanja, starost, spolno usmerjenost in spolno identiteto.

3 OSNOVNI PARAMETRI PROCESA/DEJAVNOSTI in/ali AKTIVNOSTI in POSTOPKOV

3.1 OZADJE PRVEGA NAČRTA ENAKIH MOŽNOSTI

Kot izpostavlja Evropska komisija (v nadaljevanju EK), 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.«*¹

Univerzitetni klinični center Maribor (v nadaljevanju UKC Maribor) predstavlja eno izmed največjih zdravstvenih ustanov v Sloveniji in hkrati najpomembnejšo zdravstveno institucijo v Severovzhodni Sloveniji (v nadaljevanju SV Sloveniji). Ker predstavljamo enega večjih zaposlovalcev v SV Sloveniji z več kot 3700 zaposlenimi, se zavedamo odgovornosti spoštovanja človekovih pravic vseh zaposlenih ter udejanjamo politiko enakih možnosti, to želimo nadgrajevati tudi v prihodnosti. Pri svojem poslanstvu želimo izkoristiti potencial in talente tako sodelavk kot tudi sodelavcev. Zavedamo se, da bomo z našim akcijskim načrtom dosegli pomembne spremembe za spodbujanje enakosti spolov. Z ukrepi se zavezujemo k odpravi ovir, s katerimi se spopadajo ženske, zlasti na glavnih točkah kariernega razvoja in napredovanja.

V UKC Maribor spoštujemo zaveze iz političnih in pravnih dokumentov Republike Slovenije (v nadaljevanju RS) in Evropske unije (v nadaljevanju EU), ki zahtevajo enakost možnosti vseh posameznikov in prepovedujejo diskriminacijo.

¹ 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, 5.3.2020.

² ENAKOST SPOLOV – (ŠE) NEDOKONČANA ZGODBA, Pregled razvoja na področju enakosti spolov v Sloveniji, 1991–2016, MDDSZ, Sektor za enake možnosti, 2016, str

Zagotavljanje enakih možnosti pa nenazadnje postaja tudi razpisni pogoj za projektne prijave pri Evropski komisiji. Akcijski načrt za enakost spolov je tako v letu 2021 postal vstopni pogoj za prijave na razpise Obzorje Evropa (2021–2027), kar je posledica Strategije za enakost spolov Evropske komisije 2020–2025 z dne 5. 3. 2020.

V posebnem kontekstu raziskovalnih organizacij EK načrte za enakost spolov razume kot skupek ukrepov, katerih namen je:

- priprava ocene učinka, tj. pregled postopkov in praks za ugotavljanje enakosti spolov;
- opredelitev in izvajanje inovativnih strategij za odpravo kakršnih koli pristranskosti;
- določanje ciljev in spremljanje napredka s pomočjo kazalnikov.³

Komisija izpostavlja, da pobude, kot sta upoštevanje Listine EU o temeljnih pravicah ali sprejetje splošnih ciljev glede enakosti spolov, same po sebi ne predstavljajo načrta za enakost spolov, saj se morajo te zaveze preliti v konkreten sklop korakov in ukrepov, ki jih je treba sprejeti. Zahteva se torej akcijski načrt. Poleg tega Komisija tudi izpostavlja, da zaveza k podpori širše raznolikosti ali strategija proti diskriminaciji ali načrt, ki med drugim obravnava spol, ne dosega pričakovanj Komisije glede sprejema načrta enakosti spolov. Komisija izpostavlja, da se mora takšna strategija opirati na zadostne podatke o spolu in spol obravnavati z zadostnim številom ukrepov in kazalnikov, da bi lahko Komisija domnevala, da bo enakost spolov dejansko dosežena. Obenem Komisija izpostavlja zaželenost, da se neenakosti glede na spol upoštevajo tudi v presečišču z drugimi razlogi za neenakost, kot so invalidnost, starost, spolna usmerjenost, vera ali narodnost. Odpravljanje drugih neenakosti, ki se križajo s spolom, lahko po oceni Komisije nudi učinkovite vzroke za spremembe in lahko spodbudi celovite ukrepe in strategije, čeprav zahteva več analitičnih virov, podatkov in več strokovnega znanja kot reševanje spola ločeno od drugih razlogov za neenakost.

Celovita problematika mora glede na smernice Evropske 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.

Pomembno je, da načrt enakih možnosti predstavlja javni dokument, s katerim so zaposleni seznanjeni ter da je v implementacijo načrta vključeno več oseb iz različnih služb znotraj institucije.

³ Vir: European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth' (COM(2012) 392 final).

3.2 PRAVNA ZAVEZANOST K ZAGOTAVLJANJU ENAKOSTI SPOLOV

3.2.1 Pravni red EU na področju enakosti spolov

Enakost in nediskriminacija sta temeljni vrednoti in temeljni načeli Evropske unije ter sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah in v Listini o temeljnih pravicah. Razvoj na zakonodajnem področju, sodna praksa in politične pobude preteklih desetletij so mnogim omogočili boljše življenje in pripomogli h gradnji družbe, ki bolj spoštuje enakost, v kateri se različni ljudje počutijo bolje sprejeti in ki si prizadeva za spoštljivo in pravično obravnavo vseh ljudi.

EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. Nediskriminacija predstavlja vrednoto EU (2. člen Pogodbe o EU – odslej PEU) in njen cilj (3. člen PEU). 8. člen Pogodbe o delovanju EU (odslej PDEU) določa, da si EU v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami. 10. člen PDEU pa določa, da si EU pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadeva za boj proti diskriminaciji med drugim na podlagi spola ali spolne usmerjenosti. Podobno določbo o splošni prepovedi diskriminacije vsebuje tudi Listina EU o temeljnih pravicah (21. člen).

Leta 2000 je EU sprejela **direktivo o enakosti pri zaposlovanju** (2000/78/ES), ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola in spolne usmerjenosti pri zaposlovanju.

Bolj nedavno so 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) poštene delovni pogoji; (3) socialna zaščita in vključevanje.

Posledično je marca 2020 Evropska komisija objavila **Strategijo za enakost spolov 2020-2025** (COM/2020/152 final). Strategija EU za enakost spolov je korak v uresničevanju zaveze komisije Ursule von der Leyen 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, deklince in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake 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 uravnoteženosti 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 Evropa** uvedla načelo enakosti spolov tudi na področju raziskav in inovacij. Predvideni sta na primer možnost, da se od prosilcev zahteva načrt za enakost spolov...“ (str. 16–17).

Tudi Evropski raziskovalni svet (**European Research Council – ERC**) izpostavlja, da so ženske in moški enako sposobni izvesti odlične prebojne raziskave in je v skladu s prvim načrtom ERC za enakost spolov 2007-2013 že leta 2008 ustanovil stalno delovno skupino, ki skozi celoten proces izbora ERC projektov nadzira upoštevanje enakosti spolov. Ta delovna skupina za ravnotežje med spoloma v okviru ERC je leta 2014 oblikovala nov načrt za enakost spolov ERC, ki med drugim zahteva spolno uravnotežene panele za

ocenjevanje prijav na razpis, spolno uravnoteženo promocijo izbranih projektov ter dodatne delavnice za spodbujanje prijav s strani manjšinsko udeleženih spolov.

3.2.2 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 14. člen *Ustave RS* določa **enakost pred zakonom**, v skladu s katero je:

“V Sloveniji so 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 katerikoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.”

Glede na 16. člen *Ustave RS* je 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.*

V letu 2004 je bil dopolnjen 43. člen *Ustave RS*, ki ureja volilno pravico, tako da odtlej določa, da *“zakon določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.”*

Leta 2001 je *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih* uzakonil dolžnost delodajalcev, da delavcem in delavkam zagotavljajo odsotnost z dela zaradi rojstva otroka v skladu z zakonom.

Zaradi uskladitve s pravnim redom EU je bil pred vstopom v EU (julija 2002) sprejet *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*, ki je bil do danes nekajkrat dopolnjen. Zakon določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Posebej izpostavlja, da je ustvarjanje enakih možnosti **naloga celotne družbe** in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (2. odstavek 1. člena).

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

Na področju zaposlovanja **Zakon o delovnih razmerjih (odslej ZDR-1)** uzakonja 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.

27. člen ZDR-1 uzakonja 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.

ZDR-1 tudi varuje dostojanstvo delavca pri delu s tem, ko zahteva, da delodajalec zagotavlja 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 (1. odstavek 47. člena ZDR-1).

Kot **neutemeljeni razlogi za redno odpoved** pogodbe o zaposlitvi se po 90. členu ZDR-1 med drugim štejejo začasna odsotnost z dela zaradi nege družinskih članov, odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta ter spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost itd. 133. člen uzakonja enako plačilo žensk in moških za enako delo in za delo enake vrednosti.

Posebno zakonsko varstvo je zagotovljeno ženskam, zlasti nosečnicam (181.-189. člen ZDR-1) in staršem (115. člen).

3.3 OCENA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV V UKC MARIBOR

Enakopravno vključevanje obeh spolov v naši ustanovi razumemo prednost, oboje pa kot prispevek k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju, zatoorej smo mnenja, da lahko na področju enakosti spolov in odprave diskriminacije glede na spolno usmerjenost naredimo še več. S tem akcijskim načrtom se k temu tudi zavezujemo.

3.3.1 Pravni predpisi UKC Maribor, ki zadevajo področje enakosti spolov

UKC Maribor si je v luči ciljev o zagotavljanju enakih možnosti zastavila več ciljev, ki posegajo na področje enakih možnosti ne glede na osebne okoliščine naših sodelavcev, med drugim spoštovanje osebnih okoliščin in medgeneracijske povezanosti ter uresničevanje načela prepovedi diskriminacije glede na vse mednarodno in ustavno priznane osebne okoliščine.

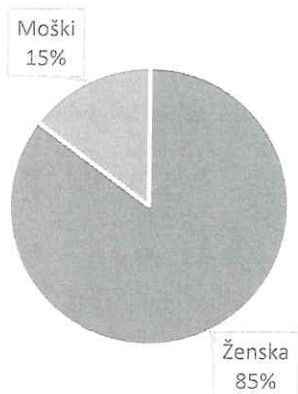
Spolno nadlegovanje, diskriminacija in trpinčenje zaradi spola ali spolne usmerjenosti so naslovljeni s

Pravilnikom o varstvu delavcev pred mobingom v UKC Maribor iz leta 2019. Pravilnik prepoveduje vse oblike trpinčenja in nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem, slednje pa opredeljuje široko, tako da zajema verbalno, neverbalno in fizično nadlegovanje ter vsako drugo vedenje spolne narave, katerega namen je prizadeti dostojanstvo osebe. Določili smo tudi koordinatorja svetovalcev proti mobingu ter imenovali svetovali proti mobingu iz različnih področij.

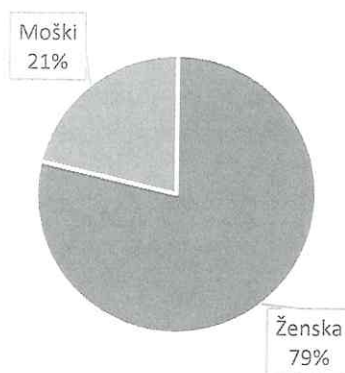
3.3.2 Analiza enakosti spolov na vodilnih delovnih mestih UKC MARIBOR

Pred pripravo akcijskega načrta za enakost spolov smo na podlagi statističnih podatkov analizirali uravnoteženost spolov na izbranih funkcijah in po posameznih zaposlitvenih mestih. Izpostavljamo, da ni namen vsake statistike v tem poročilu v tem, da se jo spremeni, ampak služi prikazu trenutne situacije.

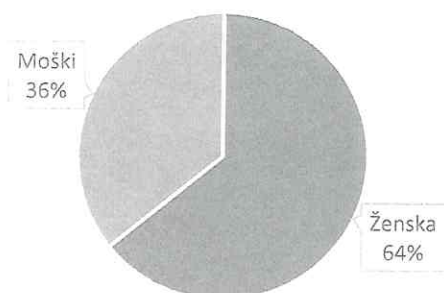
Delitev glede na spol pri zdravstvenem kadru (Nega) UKC MB



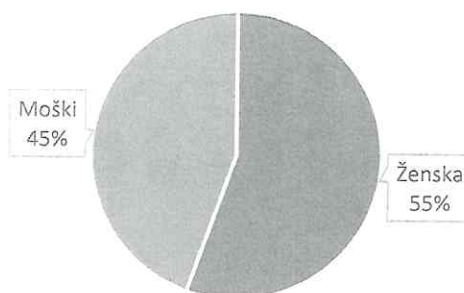
Delitev glede na spol pri zdravstvenih sodelavcih



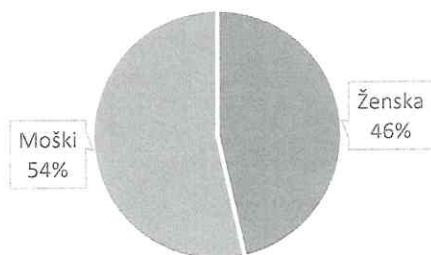
Delitev glede na spol pri zdravnikih sekundarijih in specializantih



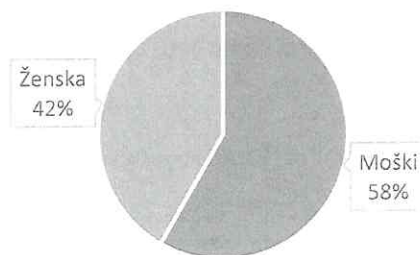
Delitev glede na spol pri zdravnikih specialistih v UKC MB



delitev glede na spol pri višjih
zdravnikih

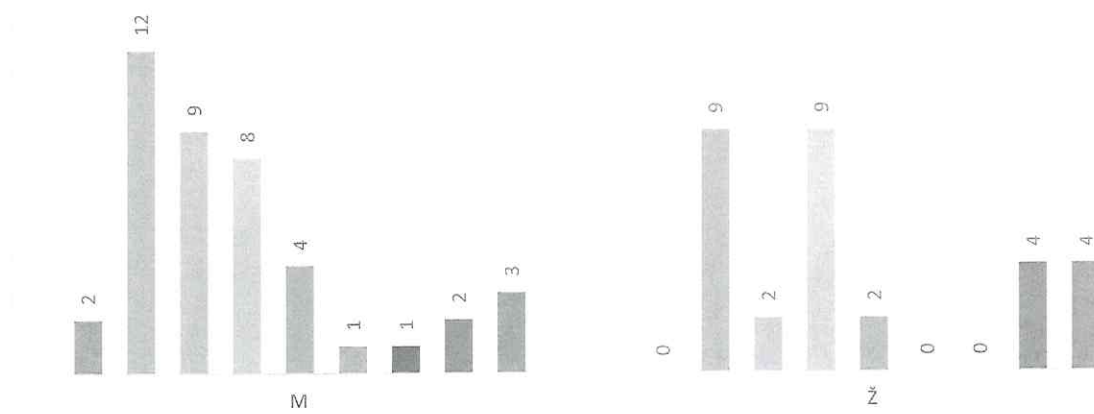


Razdelitev glede na spol pri vodstvenih
kadrih v UKC MB



Zgoraj prikazani grafi jasno prikazujejo situacijo, da ženski spol prevladuje predvsem pri negovalnem kadru (85%) in ne zdravstvenem kadru v UKC Maribor (81%). Ženski spol prevladuje tudi pri zdravnikih sekundarijih in zdravnikih specializantih (64%). Ko pa se po specializaciji pojavijo napredovanja v višje zdravnike in vodstvene kadre v UKC Maribor pa se številke povišajo pri moški populaciji. Na vodstvenih položajih v UKC Maribor imamo 58% zaposlenih moškega spola.

■ Vodstvo UKC MB ■ Upravno-tehnične službe ■ Klinika za Kirurgijo
■ Klinika za interno medicino ■ Klinika za ginekologijo ■ Klinika za pediatrijo
■ Klinika ORL ■ Drugi samostojni oddelki ■ Skupni medicinski oddelki



4 KAKOVOST DELOVANJA PROCESA/DEJAVNOSTI in/ali AKTIVNOSTI in POSTOPKOV

4.1 NAČRT ENAKOSTI SPOLOV UKC MARIBOR ZA OBDOBJE 2022-2026

4.1.1 Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov

Ukrepi:

- Ozaveščanje zaposlenih, da bo ustanova bolje delovala, če bodo pri njenem upravljanju sodelovali posamezniki različnih spolov.
- Tematika enakosti spolov mora biti obvezna sestavina izobraževanj vodij ob nastopu funkcije.

4.1.2 Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih

Ukrepi:

- V Statut UKC Maribor je potrebno zapisati **načelo prepovedi diskriminacije**: V UKC Maribor je prepovedana diskriminacija glede na narodnost, raso, spol, spolno usmerjenost, starost, veroizpoved, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost, telesne ali psihične lastnosti in omejitve, socialno ali regionalno poreklo ali katerokoli drugo osebno okoliščino.
- V Statut UKC Maribor je potrebno zapisati **načelo uravnotežene zastopanosti spolov** po zgledu 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških
- Spodbujanje žensk k prijavi na razpise za vodstvene funkcije

5 NADZOR NAD IZVAJANJEM PREDPISANE VSEBINE (kontrola izvedbe)

5.1.1 Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju

Ukrepi:

- Vsaka tri leta je v poročilu o izvajanju akcijskega načrta enakosti spolov potrebno predstaviti podatke o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem akcijskem načrtu in dodatno k temu še:
 - a) Razmerja po spolu med vodstvenim kadrom UKC Maribor
 - b) Razmerja po spolu v upravno-tehničnih službah
 - c) Razmerja po spolu med zdravstvenim kadrom
- Samoevalvacijska poročila UKC Maribor v poglavju kadri letno predstavijo statistične podatke o zaposlitveni sliki glede na spol (sestava, vodje služb, oddelkov). Akcijski načrt članice se odzove na morebiti porušena ravnotežja na vodilnih delovnih mestih.

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

Ukrepi:

- Potrebno je pregledno opredeliti organe in postopke v primeru spolne diskriminacije, diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja, (komisija za ugotavljanje mobinga).
- V anketah o zadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost.
- Analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med zaposlenimi in opredelitev ustreznih ukrepov.

6 NADZOR NAD IZVAJANJEM PREDPISANE VSEBINE (kontrola izvedbe)

Za nadzor nad izvajanjem predpisane vsebine je odgovoren predstojnik OZRD.

7 SPREMEMBA DOKUMENTA

Ta pravilnik stopi v veljavo z dne...

Spremembe tega dokumenta se izvajajo ob spremembah procesa/aktivnosti/postopka.

8 PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Prejemniki tega dokumenta so zaposleni z dostopom na intranet.

9 POVEZAVE Z DRUGIMI DOKUMENTI

V vseh fazah priprave in izvedbe projektov morajo udeleženci slediti protokolu projekta ter naslednjim formalnim predpisom:

- Pravilnik o poslovni in poklicni skrivnosti UKC Maribor,
- Pravilnik o zavarovanju osebnih podatkov v UKC Maribor,
- Pravilnik informacijske varnostne politike UKC Maribor,

10.1 Akcijski načrt enakosti spolov v UKC Maribor s cilji, ukrepi, kazalniki, roki in odgovornimi osebami za obdobje 2022-2026

CILJ	UKREP	KAZALNIK	IZHODIŠČNA VREDNOST KAZALNIKA	CILJNA VREDNOST KAZALNIKA	ROK IZVEDBE
Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov	- Ozaveščanje zaposlenih, da bo ustanova bolje delovala, če bodo pri njenem upravljanju sodelovali posamezniki različnih spolov. - Tematika enakosti spolov mora biti obvezna sestavina izobraževanj vodij članic oz. univerze ob nastopu funkcije.	Izvedba izobraževanj s poudarkom na vsebinah, ki se navezujejo na politiko enakosti spolov. Tematika enakosti spolov je vključenav izobraževanja vodij ob nastopu funkcije	0	2	stalna aktivnost 2024
Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih	- V Statut UKC Maribor je potrebno zapisati načelo prepovedi diskriminacije - V Statut UKC Maribor je potrebno zapisati načelo uravnotežene zastopanosti spolov po zgledu 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških. - Spodbujanje žensk k prijavi na razpise za vodstvene	Sprejeteso dopolnitve Statuta, ki vključujejo načelo prepovedi diskriminacije. Sprejeteso dopolnitve Statuta, ki vključujejo načelo uravnotežene zastopanostispolov. V tekst razpisa se	0	1 1	2023 2023 2024

	funkcije.	vklijuči pripis o pomenu uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih funkcijah.			
Cilj3: Enakost gledena spol pri zaposlovanju	- Vsaka tri leta je v poročilu o izvajanju akcijskega načrta enakosti spolov v UKC Maribor potrebno predstaviti podatke o zastopanosti spolov po kategorijah, kot so opredeljene v tem akcijskem načrtu in dodatno k temu še: a) Razmerja po spolu med vodstvenim kadrom UKC Maribor b) Razmerja po spolu v upravno-tehničnih službah c) Razmerja po spolu med zdravstvenim kadrom - Samoevalvacijska	Vzpostavljen je celovit sistem spremljanja akcijskega načrta.	Akcijski načrt enakosti spolov v UKC Maribor je v pripravi.	Akcijski načrt enakosti spolov v UKC Maribor se periodično spremlja.	2024, 2026

	poročila v poglavju kadri vključujejo evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov na članici. Akcijski načrt se odzove na morebiti porušena ravnotežja.	Dopolnitev samoevalvacijskega obrazca v poglavju kadri, da bo vključena evalvacija izvajanja politike enakosti spolov.	Samoevalvacijski obrazec ne vsebuje evalvacije izvajanja politike enakosti spolov.	Samoevalvacijski obrazec vsebuje evalvacijo izvajanja politike enakosti spolov.	2023
Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja	- Potrebno je pregledno opredeliti organe in postopke v primeru spolne diskriminacije, diskriminacije zaradi spolne usmerjenosti, v primeru spolnega nasilja in nadlegovanja (komisija za ugotavljanje mobinga) - Vzadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost. Prav tako je potrebno redno preverjati, ali so	Posodobljena spletna stran UKC Maribor z vključenim (pod)zavihkom enakost spolov.	0	1	2023
	- Vzadovoljstvu zaposlenih je potrebno vključiti vprašanja o tem, ali zaposleni zaznavajo diskriminacijo glede na spol ali katerokoli obliko nasilja, ki je vezana na njihov spol ali spolno usmerjenost. Prav tako je potrebno redno preverjati, ali so	Posodobitev vprašalnika Ankete o zadovoljstvu s študijem in anket o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu.	Anketa o zadovoljstvu s zaposlenih na delovnem mestu ne vključuje vprašanj vezanih na diskriminacijo glede na spol.	Anketa o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu vključuje vprašanja vezana na diskriminacijo glede na spol.	2024

	zaposleni obveščeno tem, na koga se lahko obrnejo v primeru diskriminacije in spolnega nasilja. - Analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med zaposlenimi in opredelitev ustreznih ukrepov.	Izvedena je letna analiza rezultatov relevantnih vprašanj iz anket med študenti in zaposlenimi. Opredeljeni so ustrezni ukrepi.	Anketna orodja tovrstnih vprašanj ne vključujejo.	Izvedena je letna analiza relevantnih vprašanj.	2025
--	--	--	--	--	-------------

Podpisniki dokumenta:

Strokovni direktor UKC Maribor:

Prof. dr. Matjaž Vogrin, dr. med.



Direktor UKC Maribor:

Prof. dr. Anton Crnjac, dr. med.

Po statutarnej pooblastili
Pomočnica direktorja za nabavo
mag. Karin Jurše, univ. dipl. ekon.