

AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV NA ONKOLOŠKEM INŠTITUTU LJUBLJANA ZA OBDOBJE 2021-2025

KAZALO

I.	Pravni red EU na področju enakosti spolov	2
II.	Slovenski pravni red na področju enakosti spolov.....	3
III.	Interni predpisi OI na področju enakosti spolov.....	4
IV.	Ocena stanja enakosti spolov med zaposlenimi na OI.....	5
V.	Analiza stanja na področju raziskovalne dejavnosti	8
VI.	Analiza stanja na področju kakovosti in varnosti na OI	10
VII.	Analiza stanja na področju preprečevanja nasilja ter spolnega nadlegovanja	10
VIII.	Akcijski načrt enakosti spolov na OI za obdobje 2021–2025	11

Na podlagi 18. člena Statuta zdravstvenega zavoda Onkološki inštitut Ljubljana, je generalna direktorica dne 21.12.2021 sprejela

AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV NA ONKOLOŠKEM INŠTITUTU LJUBLJANA ZA OBDOBJE 2021-2025

I. Pravni red EU na področju enakosti spolov

Temeljni vrednoti in temeljni načeli Evropske unije sta enakost in nediskriminacija, ki sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah in v Listini o temeljnih pravicah. V EU je diskriminacija prepovedana v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. Pogodba o delovanju EU določa, da si EU v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami. EU naj bi si pri opredeljevanju in izvajanju svojih politik in dejavnosti prizadevala za boj proti diskriminaciji med drugim na podlagi spola ali spolne usmerjenosti.

Evropski parlament, Svet in Komisija so leta 2017 razglasili evropski steber socialnih pravic, ki določa 20 ključnih načel in pravic za pravične in dobro delujoče trge dela ter sisteme socialnega varstva v 21. stoletju. Steber sestavljajo tri poglavja: (1) enake možnosti in dostop do trga dela; (2) pošteni delovni pogoji; (3) socialna zaščita in vključevanje.

Na podlagi tega je marca 2020 Evropska komisija sprejela Strategijo za enakost spolov 2020-2025, ki predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, znotraj katere se ženske in moški, ne glede na starost in raznolikost, svobodno odločajo o svojem življenju, da imajo enake možnosti za uspeh, udejstvovanje in vodenje v evropski družbi. Ključni cilji pa so: 1. odprava nasilja zaradi spola; 2. premagovanje spolnih stereotipov; 3. odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela; 4. doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih; 5. obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah; 6. odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki.

Komisija je 4. marca 2021 v sprejem predlagala direktivo o preglednosti plačil, ki ženskam in moškim znotraj EU zagotavlja prejem enakega plačila za enako delo. S predlogom je Komisija določila ukrepe za preglednost plačil, kot so informacije o plačilu za iskalce zaposlitve, pravica do seznanitve z ravnjo plačila delavcev, ki opravljajo enako delo, ter poročanje o plačilni vrzeli med spoloma. Delavci bi tako lažje uveljavili svoje pravice ter pridobili dostop do sodnega varstva.

Komisija je tako s Strategijo med drugim uvedla načelo enakosti spolov tudi na področju raziskav in inovacij v okviru programa Obzorje Evropa. Na tej podlagi pa je vodja Generalnega direktorata za raziskave in inovacije predlagal obvezen sprejem Akcijskega načrta za enakost spolov (ang. Gender Equality Plan) za vse upravičence programa Obzorje Evropa.

II. Slovenski pravni red na področju enakosti spolov

Slovenska zakonodaja je tako sledila mednarodnim konvencijam in pravu EU pri zagotavljanju enakih možnosti in prepovedi diskriminacije, ki je tako že z Ustavo RS določila enakost pred zakonom ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

V letu 2004 je bila Ustava RS dopolnjena na področju volilne pravice, ki je po novem spodbudila sprejetje ukrepov za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.

Zaradi zagotavljanja skladnosti z evropskim zakonodajnim redom, je bil leta 2001, ob vstopu Slovenije v EU, sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Ta 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.

V letu 2016 je bil sprejet tudi Zakon o varstvu pred diskriminacijo, ki zavezuje državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe k temu, da morajo na vseh področjih državnega 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.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) na področju zaposlovanja uzakonja pravico do dostojnega dela ter varuje druge pravice zaposlenih, vključno s prepovedjo diskriminacije ter z zagotavljanjem enakih možnosti in zaščite žensk. Prav tako nalaga odškodninsko odgovornost delodajalca v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu

Slovenija je na področju enakosti spolov sprejela tudi *Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2015-2020)*, ki v ospredje postavlja potrebo po boljši opremljenosti s podatki, analizami in raziskavami na področju enakosti spolov, povečanje števila znanstvenih raziskav in analiz o enakosti spolov ter sprejetje ukrepov, ki bi spodbudili in podprli raziskave na tem področju. *Resolucija* pa med drugim opozarja na precejšnje razlike med spoloma na področju plač, nagrad in častnih nazivov, pri čemer je njen glavni cilj ozavestiti zmanjšanje neenakosti med ženskami in moškimi v znanosti. Na področju izboljšanja kariernih priložnosti za raziskovalce in raziskovalke z vključitvijo načela enakih možnosti spolov pa je potrebno omeniti tudi *Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije 2011–2020 (ReRIS11-202)*.

III. Interni predpisi OI na področju enakosti spolov

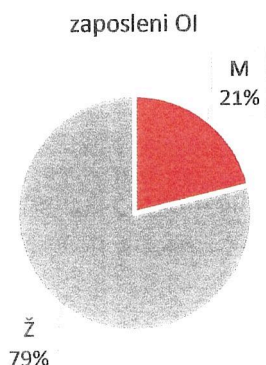
Na OI smo leta 2015 sprejeli *Pravilnik o varovanju dostojanstva delavca na OI Ljubljana*, ki naj bi zagotavljal takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen diskriminaciji, neenakem obravnavanju, spolnemu in drugemu nadlegovanju in trpinčenju. Pravilnik tako prepoveduje vse oblike 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. Dokument podrobneje opredeljuje postopke in dolžnosti ukrepanja zoper izpostavljenosti naštetim okoliščinam dela. S pravilnikom pa je vzpostavljen tudi dogovor med zaposlenimi na OI, kjer so le-ti dolžni ustvarjati delovno ozračje, v katerem se ženske in moški med seboj spoštujejo. Vsak zaposleni na OI, ne glede na položaj in vrsto pogodbe o zaposlitvi, ima pravico in dolžnost, da o neenakem obravnavanju ali nadlegovanju sodelavca/-ke poroča, ob tem pa mu mora biti zagotovljena ustrezna zaščita.

Kodeks ravnanja delavcev OI iz leta 2020 izpostavlja zahtevo po spoštovanju dostojanstva posameznic in posameznikov, ki jo moramo na OI spoštovati v vseh naših odnosih. Tako Kodeks ravnanja opredeljuje spoštljiv in enakovreden odnos do pacientov, sodelavcev, pogodbenih partnerjev in delodajalca. Namen kodeksa je opredeliti načela obnašanja in spoštljive in enakovredne medsebojne komunikacije. Za pomoč pri razreševanju etičnih dilem pa je ustanovljena tudi Etična komisija OI, ki je pristojna za obravnavo etičnih vprašanj zaposlenih, za podajanje mnenj in stališč s področja etike in za pomoč pri razreševanju etičnih dilem.

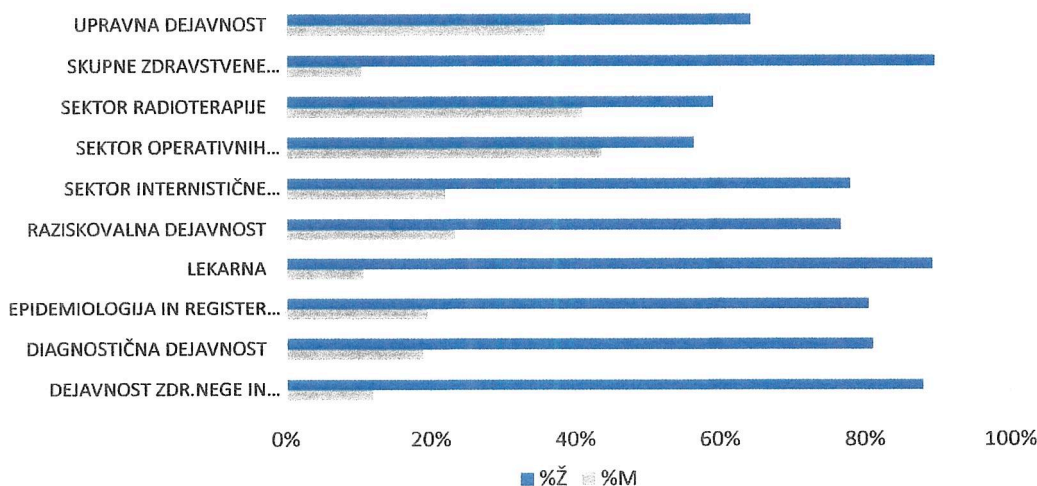
Na OI imamo imenovano *skupino svetovalcev za pomoč, svetovanje ter podporo žrtvam nasilja*. Svetovalce imenuje generalni direktor, ti pa imajo predvsem preventivno, svetovalno in formalno vlogo pomoči pri ukrepanju v primeru neenake obravnave, diskriminacije, nasilja in trpinčenja na delovnem mestu. Prav tako je predviden postopek prijave takih dejanj in vedenj med sodelavci ali s strani tretjih na interni spletni strani OI.

IV. Ocena stanja enakosti spolov med zaposlenimi na OI

Analiza aktualnega stanja zaposlenih na OI nam je pokazala, da na ravni inštituta prevladuje ženski kader, ki predstavlja kar 79 % vseh zaposlenih, medtem ko je moških 21 %. Pri tem gre za posledico že dlje časa trajajočega trenda, saj se za delo v zdravstvu v povprečju odloča več žensk kot moških. To ne velja samo za zdravstveni kader, temveč tudi za podporne službe.



Glede na število zaposlenih po posameznih oddelkih in dejavnostih je prav tako prevladujoč ženski kader, kar prikazuje spodnja analiza stanja.



Največja razlika v številu zaposlenih glede na merilo spola, kjer prevladuje ženski kader, je v sledečih dejavnostih:

- Skupne zdravstvene dejavnosti
- Lekarna
- Dejavnost zdravstvene nege in oskrbe bolnika
- Diagnostična dejavnost
- Epidemiologija in register raka

Razlike med zaposlenimi po spolu so izrazite tudi v sledečih dejavnostih:

- Sektor internistične onkologije
- Raziskovalna dejavnost
- Upravna dejavnost

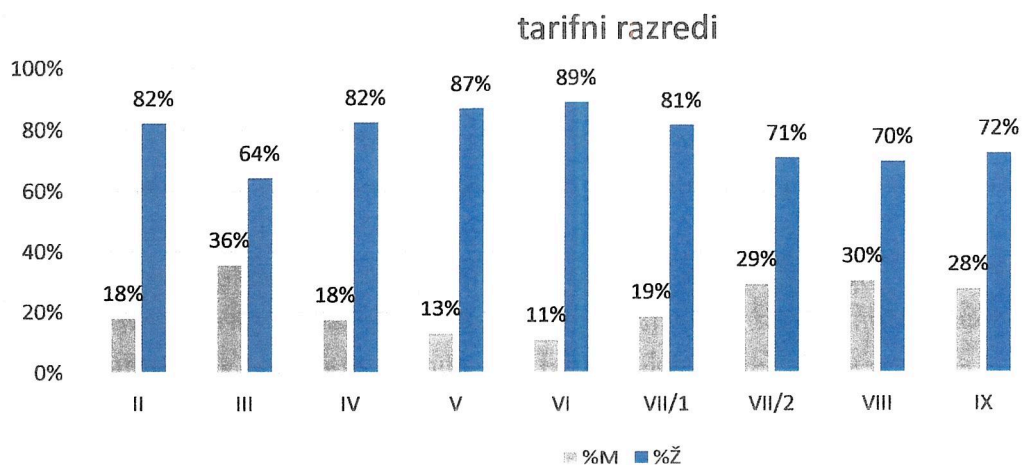
Najbolj uravnotežena zastopanost obeh spolov pa je v sledečih sektorjih:

- Sektor radioterapije
- Sektor operativnih dejavnosti

Da bi dobili še bolj jasno stanje uravnoteženosti obeh spolov, smo analizirali zaposlene po spolu na različnih delovnih mestih. Delovna mesta fizioterapevt, poslovni sekretar, svetovalec in zdravstveni analitik trenutno zasedajo le ženske. Delovna mesta diplomirana medicinska sestra, farmacevt, laboratorijski tehnik, srednja medicinska sestra, strežnica, zdravstveni sodelavec ter strokovni sodelavec in zdravstveni administrator zaseda več kot 80 % žensk. Prav tako delovno mesto vodje zaseda več žensk (79 %). Večja zastopanost moških je na delovnih mestih informatik, inženir tehničnih strok ter radiološki inženir, kjer delovna mesta zaseda več kot 50 % moških. Trenutno je najbolj uravnotežena zastopanost obeh spolov na delovnih mestih znanstveni svetnik in zdravnik brez specializacije.

Delovna mesta višji zdravnik specialist, zdravnik sekundarij, zdravnik specialist in zdravnik specializant prav tako zaseda več žensk, pri čemer je delovno mesto zdravnik specialist glede na merilo spola najbolj uravnotežen (62 % žensk in 38 % moških).

Zaposlene na OI smo za potrebe izdelave akcijskega načrta glede na merilo spola analizirali tudi po tarifnih razredih. Ta analiza nam prav tako kaže večji odstotek žensk zaposlenih v vseh tarifnih skupinah. Ženske v največjem odstotku prevladujejo v II, IV, V, VI in VII/I tarifni skupini. Nekako najbolj uravnotežena zastopanost obeh spolov je v III tarifni skupini, kjer je 64 % žensk in 36 % moških.



Na OI je zaposlenih tudi več žensk z opravljenim magisterijem (28 % moških, 72 % žensk) ter več žensk z opravljenim doktoratom znanosti (34 % moških, 66 % žensk).

Zgodovinsko gledano je imel OI 13 generalnih direktorjev, od katerih je prevladovalo več moških (69 %), kot žensk (31 %). Enako tudi na strokovnem področju, kjer je imel OI do sedaj 5 strokovnih direktorjev, od tega 3 moške (60 %) in 2 ženski (40 %).

Kljub enakim možnostim pri zaposlovanju in kariernem napredovanju, na OI prevladuje več žensk kot moških. Lahko sklepamo, da je temu tako, ker že pri samem izobraževanju kadra za delo v zdravstvu prevladuje več žensk kot moških. Ženske se v povprečju več odločajo za poklic v zdravstvu.

Analiza stanja nam je pokazala, da tudi v podpornih službah prevladuje ženski kader. Lahko domnevamo, da je to posledica dejstva, da so izhodiščne plače podpornih služb, kot del javnega sektorja, nižje kot v zasebnem sektorju in zato se moški manj odločajo za zaposlitev v podpornih službah na OI.

V. Analiza stanja na področju raziskovalne dejavnosti

Na področju raziskovanja imamo na OI raziskovalno skupino, ki je registrirana pri Javni Agenciji Republike Slovenije za raziskovalno dejavnost (ARRS). Raziskovalci, ki so vključeni v raziskovalno skupino, so habilitirani v pedagoške ali raziskovalne nazive. Pedagoški nazivi so pridobljeni na univerzah in so ekvivalenti raziskovalnim. Pogoji za habilitacijo vključujejo tudi pogoje delovanja na tujih inštitucijah, kar je za tiste, ki imajo družino, predvsem pa majhne otroke, težje izvedljivo, če ni ustreznega podpornega okolja na destinaciji, kamor zaposleni želijo.

Na OI je na ARRS-ju registriranih 257 raziskovalcev, od tega predstavljajo ženske 70,82 %.

Raziskovalci	Število	%
moški	75	29,18
ženske	182	70,82
Skupaj	257	

Malo boljša razporeditvena struktura po spolu je pri habilitiranih visokošolskih učiteljih, ki jih je sicer precej manj kot je registriranih raziskovalcev, vendar pa tudi na tem področju prevladujejo ženske (64 %), trenutno je tudi vodja Katedre za radioterapijo in onkologijo ženska.

Visokošolski učitelji in asistenti	Število	%
moški	37	35,2381
ženske	68	64,7619
Skupaj	105	

Tudi na področju vodenja programov in projektov je razporeditvena struktura bolj uravnotežena. Pri projektih in programih sta spola skoraj enako zastopana.

Programi in projekti	Število	%
moški	14	48
ženske	15	52
Skupaj	29	

Pri vključevanju v klinične študije pa spet prednjači ženski spol. Nosilke kliničnih študij so kar v 64 % ženske.

Klinične študije	Število	%
moški	8	36
ženske	14	64
Skupaj	22	

Na OI za nemoteno potekanja raziskovalnega dela deluje več komisij: Komisija za strokovno oceno kliničnih protokolov, Etična komisija, Komisija za nazive in Komisija za infrastrukturni program. Spodnje tabele prikazujejo člane glede na razporeditev po spolu. Tudi v delo komisij so bolj vključene ženske, razen v Komisijo za nazive, kjer je delež žensk samo 25 %.

Komisija za strokovno oceno kliničnih protokolov	Število	%
moški	5	41,67
ženske	7	58,33
skupaj	12	

Etična komisija	Število	%
moški	4	36,36
ženske	7	63,64
skupaj	11	

Komisija za nazive	Število	%
moški	3	75
ženske	1	25
skupaj	4	

Komisija za infrastrukturni program	Število	%
moški	0	0
ženske	3	100
skupaj	3	

Analiza stanja v raziskovalnem delu delovanja OI kaže podobno sliko kot analiza vseh zaposlenih na inštitutu. Razlogi za prevladujoče število žensk izhaja že iz izobraževalnega sistema, saj se za poklice v zdravstvu odloča več žensk kot moških. To ne velja samo za zdravnike in medicinske sestre, temveč tudi radiološke inženirje, farmacevte, biologe, inženirje laboratorijske medicine itd.

VI. Analiza stanja na področju kakovosti in varnosti na OI

Na OI delujeta Odbor in Komisija za kakovost, katerih člani so predstavniki različnih strokovnih področij na OI. Njihova osnovna naloga je nadzor in izboljševanje delovnih procesov, ki vplivajo na kakovost dela in varnost bolnikov, njihovih svojcev ter zaposlenih. Spodaj v tabeli je prikazana sestava Odbora za kakovost OI, ki ga tvorijo štirje člani: generalna direktorica (vodja odbora), strokovna direktorica, glavna medicinska sestra, vodja Oddelka za laboratorijske dejavnosti. Odbor za kakovost je trenutno v celoti ženskega spola.

Sestava odbora za kakovost OI	Število	%
moški	0	0
ženske	4	100
skupaj	4	

Komisijo za kakovost sestavljajo člani, ki so predstavniki različnih strokovnih področij OI, in tudi tu zopet prevladuje ženski spol.

VII. Analiza stanja na področju preprečevanja nasilja ter spolnega nadlegovanja

Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških je pokazala, da je spolna struktura svetovalcev v skupini za preprečevanja nasilja zopet neuravnotežena, saj je v skupini le en moški (16,7 %) in 5 žensk (83,3 %). Izobrazbena struktura vseh predstavnikov je enaka.

Svetovalci za preprečevanje nasilja	Število	%
Moški	5	16,7
Ženske	1	83,3
Skupaj	6	

Analiza podatkov o sodelavcih, ki so potrebovali nasvet svetovalcev je pokazala, da v tej kategoriji prevladujejo predvsem ženske različnih poklicev in stopenj izobrazbe.

VIII. Akcijski načrt enakosti spolov na OI za obdobje 2021–2025

CILJ	UKREP	KAZALNIKI	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNI ZA IZVEDBO
Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov	<ul style="list-style-type: none"> Prizadevanje OI za spolno uravnoteženost predavatelj-ev/-ic internih izobraževanj 	Poročilo o izvedenih internih izobraževanj glede na spol	V letnem poročilu	Vodja enote za raziskovanje in izobraževanje
	<ul style="list-style-type: none"> Ozaveščanje zaposlenih na področju enakosti spolov 	Objave člankov in novic	1-2 x letno	Vodja službe za odnose z javnostjo
Uravnotežena in kakovostna zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih	<ul style="list-style-type: none"> Redno spremljanje zastopanosti spolov na različnih vodilnih delovnih mestih. 	Priprava poročila	V letnem poročilu	Vodja kadrovske službe
	<ul style="list-style-type: none"> Izobraževanje vodij na področju upravljanja s kadri 	Opravljeni izobraževanja, interni sestanki	Leto 2022 - v skladu s Strategijo OI	Vodja kadrovske službe
Enakost glede na spol pri zaposlovanju	<ul style="list-style-type: none"> Spremljanje zaposlenih po spolu glede na prijave ter na obstoječe delovno mesto 	Priprava poročila	Letno poročilo	Vodja kadrovske službe
	<ul style="list-style-type: none"> Priprava novega akcijskega načrta za enakost spolov na vsake štiri leta 	Priprava akcijskega načrta	Januar 2025	Vodja pravne službe
	<ul style="list-style-type: none"> Nadgradnja postopka iskanja in rekrutiranja kadrov z vključitvijo vidika spola 	Priprava analize	Leto 2022 - v skladu s Strategijo OI	Vodja kadrovske službe
	<ul style="list-style-type: none"> Pripraviti načrt promocije poklicev zdravstvene nege in zdravnikov z vključitvijo vidika spola. 	Načrt promocijskih aktivnosti	Leto 2022 - v skladu s Strategijo OI	Vodja kadrovske službe
Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja	<ul style="list-style-type: none"> Uporaba službenih nazivov v fazi priprave novih dokumentov v pravi spolni slovnični obliki. 	Sprotni kontrolni pregledi novo pripravljenih internih dokumentov	Redni sprotni pregledi od 2021 - 2025	Vodja pravne službe
	<ul style="list-style-type: none"> Organizacija izobraževanj za zaposlene na področju komunikacije. 	Izvedba organiziranih izobraževanj	Po sprejeti strategiji OI 2021-2026	Vodja skupine za preprečevanje nasilja
	<ul style="list-style-type: none"> Ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti medsebojnega spoštovanja. 	Objave člankov in novic	1-2 x letno	Vodja skupine za preprečevanje nasilja
	<ul style="list-style-type: none"> Objava tehnik sproščanja ter krepitev regulacije stresa na delovnem mestu. 	Vsaj 10 objav na leto	10 x letno	Koordinatorica skupine Oddih za vdih
Enake možnosti pri raziskovalnem delu	<ul style="list-style-type: none"> Spremljanje rezultatov raziskovalnega dela po spolu. 	Vodenje evidence	1 x letno	Vodja enote za raziskovanje in izobraževanje
	<ul style="list-style-type: none"> Spremljanje prijav na razpise za raziskovalne projekte po spolu. 	Vodenje evidence	1 x letno	Vodja enote za raziskovanje in izobraževanje
Vzpostavitev konkurenčnih pogojev dela	<ul style="list-style-type: none"> Letni vprašalnik za ugotavljanje zadovoljstva in klime zaposlenih. 	Izvajanje SIOK	1 x letno	Vodja službe za kakovost
	<ul style="list-style-type: none"> Raziskati pričakovanja kandidatov in možnosti za oblikovanje konkurenčnih pogojev dela. 	Poročilo o analizi	Leto 2022 - v skladu s Strategijo OI	Vodja kadrovske službe

*Letno evidenco preverjanja izvedenih oziroma neizvedenih ukrepov pripravlja in vodi kadrovska služba.

Generalna direktorica
Andreja Uštar

