

Načrt enakosti spolov

Univerzitetna psihiatrična klinika Ljubljana

2024–2027

Uvod

Načrt enakosti spolov Univerzitetne psihiatrične klinike Ljubljana (v nadaljevanju NES UPK Ljubljana) je pripravljen na podlagi Strategije Evropske unije za enakost spolov 2020–2025, ki opredeljuje enakost spolov kot temeljno vrednoto in pogoj za napredek in inovativnost vsake institucije. NES UPK Ljubljana se po vsebini in strukturi usklajuje z Načrtom enakosti spolov Univerze v Ljubljani 2022–2027 (v nadaljevanju NES UL), s katerim je UPK Ljubljana institucionalno tesno povezana prek pedagoške in raziskovalne dejavnosti.

UPK Ljubljana je javni zdravstveni zavod, ki opravlja zdravstveno dejavnost na sekundarni in terciarni ravni ter izobraževalno in raziskovalno dejavnost na področju zdravstva. Kot terciarna psihiatrična ustanova, ki je hkrati učna baza za Medicinsko fakulteto UL in druge visokošolske programe, je zavezana k uveljavljanju načel enakosti in nediskriminacije tako znotraj lastne institucije kot pri razvoju psihiatrične stroke.

Namen NES UPK Ljubljana je vzpostaviti institucionalni okvir, ki bo zagotavljal:

- enakopravno obravnavo vseh zaposlenih ne glede na spol, starost, spolno identiteto, spolno usmerjenost ali druge osebne okoliščine,
- varno in spoštljivo delovno okolje, prosto vsakršne diskriminacije, nasilja, spolnega nadlegovanja in trpinčenja,
- uravnoteženo zastopnost spolov pri odločanju in vodenju,
- učinkovito usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti,
- sistematično zbiranje in objavljanje podatkov za spremljanje napredka.

NES UPK Ljubljana je usklajen z obdobjem 2024–2027 in je osnova za pripravo letnih akcijskih načrtov z določeno časovnico, kazalniki in odgovornostmi.

Normativni okvir

NES UPK Ljubljana temelji na naslednjih zakonodajnih in strateških dokumentih:

- **Ustava Republike Slovenije** (Uradni list RS, št. 33/91-I in spremembe) – 14. člen zagotavlja enakost pred zakonom, 49. člen pa opredeljuje svobodo dela in enak dostop do delovnega mesta,
- **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (ZVarD, Uradni list RS, 33/2016) – prepoveduje diskriminacijo ne glede na spol, starost, spolno usmerjenost, invalidnost in druge osebne okoliščine,
- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških** (ZEMŽM, Uradni list RS, 59/02 s spremembami) – opredeljuje neuravnoteženo zastopanost spolov kot zastopanost nižjo od 40%,
- **Zakon o delovnih razmerjih** (ZDR-1, Uradni list RS, 21/2013 s spremembami) – določa enako obravnavo pri zaposlovanju, napredovanju, plačah in delovnih pogojih ter posebno varstvo nosečih delavk in zaposlenih na starševskem dopustu,
- **Zakon o zdravstveni dejavnosti in Zakon o pacientovih pravicah** – določata standarde kakovosti in etike v zdravstveni dejavnosti,
- **Strategija EU za enakost spolov 2020–2025** (Unija enakosti),
- **Akcijski načrt EU za enakost spolov (GAP III) 2021–2025**,
- **Načrt enakosti spolov Univerze v Ljubljani 2022–2027**.

Obstoječe politike in certifikati UPK Ljubljana

UPK Ljubljana je na področju kakovosti, varnosti in usklajevanja dela ter zasebnega življenja že vzpostavila številne mehanizme, ki so izhodišče za NES:

- **Certifikat ISO 9001:2015** – mednarodni standard za vodenje kakovosti, ki med drugim zahteva enakopravno obravnavo zaposlenih,
- **Standard EN 15224:2016** – področno specifičen standard vodenja kakovosti za zdravstvene organizacije,
- **ACCI mednarodni akreditacijski standard** za zdravstvene organizacije – dokazuje skladnost z mednarodnimi standardi odličnosti in varnosti,
- **Polni certifikat Družini prijazno podjetje** – UPK Ljubljana je imetnica polnega certifikata, ki potrjuje implementirane ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Analiza stanja enakosti spolov na UPK Ljubljana

Struktura zaposlenih po spolu

Na dan 31. 12. 2024 je UPK Ljubljana zaposlovala **604 oseb**. Po spolu je bila struktura zaposlenih naslednja:

Kazalnik	2023	2024
Skupaj zaposlenih	608	604
Ženske	ni podatka v %	448 (74,17%)
Moški	ni podatka v %	156 (25,83%)
Povprečna starost žensk	43,5 let (skupna)	44 let
Povprečna starost moških	43,5 let (skupna)	42 let

Podatki kažejo, da je delovna sila UPK Ljubljana izrazito feminizirane sestave. To je skladno s splošnim trendom feminizacije zdravniških in zdravstvenih poklicev v Sloveniji in Evropi, ki je še posebej izrazit v poklicih zdravstvene nege, klinične psihologije in socialnega dela.

Struktura zaposlenih po profilih (31. 12. 2024)

Poklicni profil	Delež
E01 – Zdravniki	15,73%
E02 – Farmaceutski delavci	0,42%
E03 – Zdravstvena nega	43,05%
E04 – Zdravstveni delavci in sodelavci	24,83%
H01 – Druge plačne skupine	0,83%
J – Nezdravstveni kader	15,56%
B01 – Vodenje	~0,5%

Zdravstvena nega, ki je tradicionalno feminiziran poklic, predstavlja daleč največji delež zaposlenih (43,05%). Področje zdravstvene nege je hkrati področje, kjer se kaže največje pomanjkanje kadra, kar vodi do sistemske preobremenjenosti pretežno ženskega poklicnega profila.

Struktura zaposlenih po izobrazbi (31. 12. 2024)

Stopnja izobrazbe	Število	Delež
V. stopnja	198	32,78%
VI. stopnja	17	2,81%
VII. stopnja	257	42,55%
VIII/1. stopnja	60	9,94%
VIII/2. stopnja	30	4,97%
Nižja	42	6,95%

Vodstvo in odločevalski organi

Na dan 31. 12. 2024 sta generalni direktor in strokovni direktor UPK Ljubljana oba moškega spola. Med sedemčlanskim Svetom zavoda je predsednica ženska, skupna zastopanost spolov v svetu pa ne presega praga 40% za podzastopan spol. Trije novi pomočniki direktorja, imenovani v letu 2024, so prevzeli področja raziskovalne dejavnosti, izobraževalne dejavnosti in zdravstvene nege.

Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

V letu 2024 je 20 zaposlenih (3,11% vseh zaposlenih) uveljavljalo pravico do dela s krajšim delovnim časom iz naslova starševstva. V letu 2023 je to pravico izkoristilo 18 zaposlenih (2,96%). Podatki o razporeditvi tega ukrepa po spolu niso sistematično objavljeni.

Odpovedi in fluktuacija

V letu 2024 je UPK Ljubljana prejela 45 odpovedi zaposlenih ter 25 upokojitev, izvedla pa je 83 novih zaposlitev. Med odpovedmi je 22 prihajalo iz področja zdravstvene nege – prevladujočega ženskega poklicnega področja. Povečana fluktuacija zaposlenih žensk v zdravstveni negi, ki odhajajo v zasebni sektor, kaže na potrebo po sistemski obravnavi delovnih pogojev in napredovanja.

Invalidi in ranljive skupine

Na dan 31. 12. 2023 je bilo v UPK Ljubljana zaposlenih 24 invalidov različnih kategorij. Brez ustreznih podatkov po spolu ta skupina ostaja v NES posebej naslovljena, saj se invalidnost pogosto prekriva z drugimi dejavniki diskriminacije (medpresečnost).

Prepoznana področja neenakosti

Na podlagi analize podatkov iz letnih poročil, primerjave z NES UL in praksami sorodnih zdravstvenih zavodov so identificirana naslednja področja, ki jih je treba posebej nasloviti:

1. **Feminizirana delovna sila z moškim vodstvenim kadrom** – 74% žensk med vsemi zaposlenimi, oba vodstvena direktorja sta moškega spola.
2. **Obremenitev ženskih poklicnih profilov** – zdravstvena nega (43% kadra, pretežno ženski) kaže največje primanjkljaje in fluktuacijo.
3. **Nezadostno zbiranje spolno razčlenjenih podatkov** – podatki o vodstveni sestavi po spolu, napredovanjih, izobraževanjih in nasilnih incidentih po spolu niso sistematično zbrani in objavljeni.
4. **Neenaka zastopanost pri odločanju** – v vodstvenem vrhu UPK Ljubljana prevladujejo moški kljub visoki ženski zastopanosti med zaposlenimi.
5. **Tveganje diskriminacije in nadlegovanja** – psihiatrično delovno okolje prinaša specifične izzive glede hierarhičnih razmerij, izpostavljenosti stresnim situacijam in tveganja za trpinčenje.
6. **Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti** – premalo ukrepov za spodbujanje moških k prevzemanju skrbstvenih obveznosti.

Splošni organizacijski ukrepi

Za uspešno uveljavljanje NES je treba zagotoviti njegovo strukturno umestitev v delovanje UPK Ljubljana:

- **Imenovanje odgovorne osebe za NES** v vodstvu UPK Ljubljana, ki skrbi za uveljavljanje načrta, koordinira aktivnosti in poroča o napredku. Ime odgovorne osebe se objavi na spletni strani.
- **Enakost spolov kot del sistema kakovosti** – ukrepi za uveljavljanje enakosti spolov se vključijo v sistem kakovosti UPK Ljubljana (ISO 9001, EN 15224).
- **Poglavje o enakosti spolov** se vključi v letno poročilo UPK Ljubljana.
- **Objava statističnih podatkov** o spolni sestavi zaposlenih, vodstvenega kadra in organov upravljanja na spletni strani UPK Ljubljana, ki se letno posodablja.
- **Vzpostavitev skupino za spremljanje izvajanja NES**, ki se pri izvajanju nalog poveže s področjem kakovosti in kadrovske službo.

- **Vključitev dimenzije enakosti spolov v letne razgovore** z zaposlenimi.

Načrt uveljavljanja enakosti spolov

1. Presečne teme

1.1 Razvijanje kulture enakosti spolov

Kultura enakosti spolov pomeni institucionalno kulturo, v kateri nihče ni diskriminiran ali zapostavljen zaradi spola, starosti, spolne usmerjenosti, invalidnosti ali katere koli druge osebne okoliščine. V kliničnem in akademskem okolju UPK Ljubljana so posebej relevantni naslednji vidiki:

Vključujoča raba jezika: Vsa uradno komunikacija, dokumentacija, objave na spletnih straneh in notranje komunikacije naj dosledno upoštevajo spolno inkluzivno rabo slovenskega jezika – naslavljanje v spolu, s katerim se oseba istoveti, poimenovanje delovnih mest v obeh spolnih oblikah.

Nediskriminatorno delovanje: Preprečevanje vsakršne oblike neposredne ali posredne diskriminacije v vseh procesih – zaposlovanje, napredovanje, razporejanje nalog, izobraževanje.

Spoštljiva obravnava in komunikacija: Vzpostavitev in vzdrževanje odnosov, temelječih na medsebojnem spoštovanju in ohranjanju dostojanstva, tako med zaposlenimi kot med zaposlenimi in pacienti.

Hierarhična razmerja: V psihiatrični kliniki so akademske in strokovne hierarhije posebej izražene. Ključno je preprečevati, da bi hierarhični položaj postal osnova za zlorabo moči, diskriminacijo ali onemogočanje karijerne poti podrejenim.

Izobraževanje in ozaveščanje: Sistematično uvajanje vsebin o enakosti spolov v stalna strokovna izobraževanja, ki jih organizira UPK Ljubljana.

1.2 Zbiranje in objavljane podatkov

Podatki so ključni za strateško načrtovanje in zaznavanje področij, ki jih je treba posebej nasloviti. Na podlagi analize obstoječe prakse UPK Ljubljana je treba izboljšati:

- **Podatki o vodenju in upravljanju:** Sistematično zbiranje in objavljane spolne sestave vodstvenega kadra, predsedstev komisij in svetov ter podatkov o vodjih oddelkov, enot in centrov.

- **Podatki o kariernih poteh:** Zbiranje podatkov o napredovanjih po poklicnih profilih, razčlenjenih po spolu, skupaj s podatki o ovirah za napredovanje (npr. vpliv starševskega dopusta na karierno pot).
- **Podatki o usklajevanju delovnih in skrbstvenih obveznosti:** Redno zbiranje podatkov o koriščenju pravice do krajšega delovnega časa iz naslova starševstva, razčlenjeno po spolu.
- **Podatki o nasilju, nadlegovanju in diskriminaciji:** Sistematično in anonimno zbiranje, analiza in poročanje o nasilnih incidentih, prijavih nadlegovanja in trpinčenja, razčlenjenih po spolu storilca in žrtve (glej razdelek 2.4).

2. Posamezne teme

2.1 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti je ena osrednjih ovir v kariernih poteh zaposlenih, zlasti žensk v zdravstveni negi in kliničnih poklicih. UPK Ljubljana ima pridobljen polni certifikat Družini prijazno podjetje, kar je dobro izhodišče, ki ga je treba nadgraditi z naslednjimi ukrepi:

Cilj: Zaposlenim na UPK Ljubljana zagotoviti ukrepe za usklajeno usklajevanje poklicnih in skrbstvenih obveznosti ob ohranjanju kakovosti zdravstvenih storitev.

Ukrepi:

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Ohranjanje in nadgradnja ukrepov v okviru certifikata Družini prijazno podjetje (fleksibilni delovni čas, otroški časovni bonus, izobraževanje vodij)	Vsi zaposleni	Ohranjanje certifikata; letno poročanje o izkoriščenosti ukrepov	Trajno
Beleženje in objavljanje podatkov o koriščenju starševskega dopusta ter dela s krajšim delovnim časom, razčlenjeno po spolu	Kadrovska služba	Delež moških in žensk na starševskem dopustu; delež s krajšim delovnim časom po spolu	Od leta 2024
Vzpostavitev sistema za preprečevanje karijerne škode zaradi daljše odsotnosti (starševski dopust, bolniška): individualni načrti vključevanja po vrnitvi	Vodja enote, kadrovska služba	Število pripravljenih načrtov	Trajno

Spodbujanje moških k prevzemanju starševskega dopusta in skrbstvenih obveznosti	Vsi zaposleni, vodstveni kader	Delež moških na starševskem dopustu (letni trend)	Trajno
Prilagoditev organizacije dela za zaposlene na področju zdravstvene nege (prožnejše izmensko delo, nadomeščanje)	Sektor za zdravstveno nego	Zmanjšanje nadurnega dela v E03	Do 2026
Vnaprejšnja ureditev nadomeščanj pri odsotnostih, da se prepreči sistemska preobremenjenost	Predstojniki centrov in enot	Število nenadomeščenih odsotnosti	Trajno

2.2 Uravnoveženost spolov pri odločanju in vodenju

Kljub izraziti ženski večini med vsemi zaposlenimi (74,17%) sta oba direktorja moškega spola. To je tipičen pojav »steklenega stropa«, prepoznan tako v slovenskem zdravstvenem sektorju kot na UL in drugod v EU.

Cilj: Do leta 2027 zagotoviti, da nobeden od spolov ni zastopan z manj kot 40% v organih upravljanja in na ključnih vodstvenih položajih UPK Ljubljana.

Ukrepi:

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Pregled spolne sestave vseh komisij, svetov in delovnih teles UPK Ljubljana ter objava na spletni strani	Vodstvo, kadrovska služba	Objava podatkov; delež spolov v organih	Do konca 2025
Oblikovanje smernic za uravnoveženo zastopanost spolov pri kandidiranju in imenovanju v komisije in vodstvene položaje	Direktor, kadrovska služba	Sprejem smernic	Do 2026
Spodbujanje žensk s potencialom za vodenje h kandidiranju, vključno z mentorstvom in voditeljskimi programi	Vodstveni kader	Število udeleženk mentorskih programov	Trajno
Transparentni in odprti postopki kandidiranja za vodstvena delovna mesta	Vodstvo, kadrovska služba	Javna objava kriterijev; število kandidat in kandidatov	Trajno
Letno poročanje o spolni sestavi vodstvenih in upravnih teles UPK Ljubljana	Kadrovska služba	Objavljeno letno poročilo z razčlenjenimi podatki	Letno

2.3 Enakost spolov pri zaposlovanju in karierni poti

Cilj: Zagotoviti enake pogoje zaposlovanja, napredovanja in razvoja za vse zaposlene, ne glede na spol.

Ukrepi:

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Analiza ovir za napredovanje v višje nazive in na vodstvena delovna mesta po spolu (zlasti v zdravniških poklicih)	Kadrovska služba, sektor za izobraževanje	Izvedena analiza; poročilo z ugotovitvami	Do 2026
Zagotovitev spolno uravnotežene sestave selekcijskih komisij pri zaposlovanju	Vodstvo, kadrovska služba	Delež komisij z uravnoteženo zastopanostjo spolov	Od 2024
Spodbujanje enakomernega dostopa do izobraževanj, specializacij in razvojnih priložnosti, razčlenjeno po spolu	Sektor za izobraževanje	Delež moških in žensk med udeleženci izobraževanj	Letno
Preprečevanje preobremenjenosti in izgorelosti, ki nesorazmerno prizadene ženske v zdravstveni negi	Vodstvo, predstojniki	Zmanjšanje absentizma; anketa o zadovoljstvu	Do 2026
Zbiranje podatkov o pogodbenem statusu zaposlenih (nedoločen/določen čas) po spolu	Kadrovska služba	Objavljeni podatki po spolu in pogodbenem statusu	Od 2025
Spodbujanje spolno uravnoteženih raziskovalnih skupin in enakopravnega avtorstva v raziskovalni dejavnosti	Sektor za raziskovalno dejavnost	Delež ženskih vodij projektov; delež prvih avtoric	Letno

2.4 Ukrepi proti diskriminaciji, nasilju, nadlegovanju in trpinčenju

To poglavje je osrednje za NES UPK Ljubljana. Psihiatrično delovno okolje je posebej izpostavljeno tveganjem za nasilje, trpinčenje in nadlegovanje iz več razlogov: izrazita hierarhija strokovnih nazivov, stresni delovni pogoji pri obravnavi pacientov z duševnimi motnjami, neravnotežje moči med poklicnimi skupinami ter pretekle ugotovitve o organizacijski klimi. UPK Ljubljana se je z letom 2024 zavezala k izboljšanju organizacijske klime in etičnih vrednot.

Zakonska podlaga:

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) izrecno prepoveduje trpinčenje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu ter nalaga delodajalcu sprejem ukrepov za zaščito zaposlenih. Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) varuje vsakega posameznika pred diskriminacijo ne glede na spol, starost, spolno identiteto, invalidnost ali druge osebne okoliščine.

Cilj: Zagotoviti varno, spoštljivo in nediskriminatorno delovno okolje za vse zaposlene; vzpostaviti učinkovit sistem preprečevanja, zaznavanja in obravnave primerov diskriminacije, nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in trpinčenja.

2.4.1 Sprejem in uveljavljanje internih aktov

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Sprejem Pravilnika o ukrepih proti nasilju, nadlegovanju in trpinčenju na UPK Ljubljana (po vzoru pravilnika UL)	Vodstvo, pravna služba	Sprejet pravilnik; objavljen na spletni strani	Do konca 2026
Posodobitev Kodeksa etike UPK Ljubljana z jasno opredelitvijo nedopustnih ravnanj (poniževanje, šikaniranje, seksistične pripombe, diskriminatorno ravnanje)	Vodstvo, etična komisija	Sprejet posodobljen kodeks	Do konca 2026
Sprejem Smernic ravnanja z osebami z izkušnjo nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu	Kadrovska služba, pravna služba	Sprejete smernice; usposobljenost vodstva	Do 2026
Pravilnik kot obvezna priloga pogodbe o zaposlitvi – ob vsaki novi zaposlitvi se delavcu izroči pravilnik o preprečevanju nasilja in diskriminacije	Kadrovska služba	100% novih zaposlenih prejme pravilnik	Od sprejema pravilnika
Vključitev vsebin pravilnika v letne razgovore z zaposlenimi	Vsi vodje	Delež letnih razgovorov z vsebino pravilnika	Letno

2.4.2 Sistem zaupnih oseb

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Imenovanje zaupnih oseb na UPK Ljubljana z jasno opredelitvijo njihove vloge, pristojnosti in zaupnosti postopka	Vodstvo	Imenovanje vsaj 2 zaupnih oseb; objava na spletni strani	Do konca 2026
Sprejem smernic za izbor, imenovanje in delovanje zaupnih oseb (vključno z zahtevami glede spolne uravnoveženosti med zaupnimi osebami)	Kadrovska služba	Sprejete smernice	Do 2026
Redno usposabljanje zaupnih oseb – letno izobraževanje o prepoznavanju, obravnavanju in napotovanju primerov	Zaupne osebe	Število ur usposabljanja na leto	Letno

Anonimna prijava: vzpostaviti možnost anonimne prijave diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja (elektronski obrazec ali nabiralnik)	Vsi zaposleni	Vzpostavljen sistem	Do 2026
Preprečevanje povračilnih ukrepov – jasna opredelitev prepovedi in posledic za osebo, ki sproži povračilne ukrepe zoper prijavitelja	Vodstvo, pravna služba	Vključeno v pravilnik; obravnava primerov	Trajno

2.4.3 Izobraževanje in ozaveščanje

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Obvezno letno izobraževanje vodstvenega kadra o preprečevanju nasilja, diskriminacije in nadlegovanja	Vsi vodje enot, centrov, oddelkov	Delež vodij z opravljenim izobraževanjem	Letno od 2024
Usposabljanje novih zaposlenih ob nastopu dela – vključitev tematike enakosti, nediskriminacije in varnega delovnega okolja v uvajalni program	Novi zaposleni	Delež novih zaposlenih z uvajanjem	Od 2024
Letno izobraževanje za vse zaposlene v obliki delavnic, e-izobraževanj ali informativnih srečanj o prepoznavanju in preprečevanju diskriminacije, trpinčenja in spolnega nadlegovanja	Vsi zaposleni	Delež zaposlenih z opravljenim izobraževanjem	Letno
Video material in pisna gradiva (brošure, plakati, spletna stran) o vrednotah UPK Ljubljana, pravicah zaposlenih in postopkih prijave	Vsi zaposleni	Objavljeni materiali; doseg	Do 2026
Poseben poudarek na specifičnih tveganjih psihiatričnega okolja: izobraževanje o mejah poklicnih vlog, hierarhičnih razmerjih in varovanju dostojanstva v terapevtskih kontekstih	Zdravniki, psihologi, medicinske sestre	Število izvedenih delavnic	Letno

2.4.4 Zbiranje podatkov in analiza

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Vzpostavitev sistema beleženja prijavnih primerov – anonimiziran register prijav diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja po spolu prijavitelja in storilca, vrsti kršitve	Pravna služba, kadrovska	Vzpostavljen register; letno poročilo	Do 2026

Letna anketa med zaposlenimi o varnosti delovnega okolja, zaznanem nadlegovanju in organizacijski klimi	Služba za razvoj in kakovost	Izvedena anketa; objavljeni rezultati	Letno od 2024
Poročanje v letnem poročilu UPK Ljubljana o stanju varnega delovnega okolja, brez identificiranja posameznikov	Vodstvo	Poglavje v letnem poročilu	Letno od 2024
Primerljiva analiza s sorodnimi zdravstvenimi ustanovami	Sektor za kakovost	Primerjalne analize	Do 2026

2.4.5 Posebna pozornost: diskriminacija pacientov in upoštevanje enakosti spolov v klinični praksi

UPK Ljubljana ima kot psihiatrična klinika posebno odgovornost pri zagotavljanju nediskriminatorne obravnave pacientov, vključno s pacienti z različnimi spolnimi identitetami in spolnimi usmerjenostmi. Interdisciplinarni konzilij za potrditev spolne identitete, ki vključuje zaposlene v UPK Ljubljana, se je v letu 2024 sestal sedemkrat. V tem kontekstu je treba:

- zagotoviti redno izobraževanje zdravstvenega osebja o strpni in nediskriminatorni obravnavi LGBTIQ+ pacientov,
- v skladu s priporočili Zagovornika enakih možnosti vzdrževati zadostno število usposobljenega strokovnega osebja za potrebe konzilija,
- vključiti vidik enakosti spolov in spolne identitete v klinične protokole in izobraževalne programe.

3. Enakost spolov v izobraževalni in raziskovalni dejavnosti

UPK Ljubljana je učna baza in aktivno sodeluje z Medicinsko fakulteto UL ter drugimi visokošolskimi programi.

Ukrepi:

Ukrep	Ciljne skupine	Kazalniki	Rok
Vključitev vsebin o enakosti spolov v pedagoška gradiva in predavanja, ki jih izvajajo zaposleni UPK Ljubljana na MF in FF UL	Predavatelji, mentorji	Število predmetov/modulov z vsebinami o enakosti	Do 2026

Spodbujanje spolno uravnoveženih mentorskih razmerij v specializacijah in doktorskem študiju	Strokovni direktor, predstojniki	Razmerje mentorice/mentorji po spolu	Letno
Upoštevanje dimenzije spola pri oblikovanju raziskovalnih metod in zbiranju podatkov	Sektor za raziskovalno dejavnost	Delež projektov z eksplicitno upoštevanje dimenzijo spola	Od 2024
Spodbujanje žensk k vodenju raziskovalnih projektov in enakopravnega avtorstva	Sektor za raziskovalno dejavnost	Delež ženskih voditeljic projektov	Letno
Spodbujanje mednarodne izmenjave in mobilnosti z upoštevanjem skrbstvenih obveznosti	Sektor za izobraževanje	Izvedeni ukrepi za olajšanje mobilnosti za zaposlene starše	Do 2026

Cilji, ukrepi in ciljne skupine – pregled

Tema	Cilj	Ključni ukrep	Ciljne skupine	Rok
Kultura enakosti	Ozaveščenost vseh zaposlenih	Letna izobraževanja in delavnice	Vsi zaposleni	Letno
Zbiranje podatkov	Spolno razčlenjeni podatki	Letno poročanje o spolni sestavi	Kadrovska služba	Letno
Usklajevanje dela in zasebnega življenja	Podpora staršem in skrbnikom	Individualni načrti po vrnitvi z dopusta	Vsi zaposleni	Trajno
Vodenje in odločanje	≥40% podzastopan spol v organih	Smernice za uravnoveženo sestavo	Vodstvo	Do 2026
Zaposlovanje in karierna pot	Enaki pogoji za vse	Analiza ovir; transparentni postopki	Kadrovska, vodstvo	Do 2026
Preprečevanje nasilja in diskriminacije	Varen delovni prostor	Pravilnik, zaupne osebe, izobraževanja	Vsi zaposleni	Do 2025/letno
Izobraževanje in raziskovanje	Vključenost dimenzije spola	Ukrepi za spolno uravnovežene skupine	Pedagoški, raziskovalni	Do 2026

Spremljanje, vrednotenje in poročanje

Učinkovito uveljavljanje NES zahteva sistematično spremljanje, ki bo temeljilo na naslednjih kazalnikih:

Ključni kazalniki (KPI)

Kazalnik	Izhodišče (2024)	Ciljna vrednost (2027)
Delež žensk med vsemi zaposlenimi	74,17%	Beležiti; cilj preprečiti nadaljnje neravnotežje v vodstvu
Delež podzastopanega spola v organih upravljanja	< 40%	≥ 40%
Delež moških na starševskem dopustu	ni podatka	Objavljati letno
Delež zaposlenih z izobraževanjem o enakosti	0%	≥ 80% do 2027
Prijavljena kršitve/nadlegovanje po spolu	ni sistema	Vzpostaviti sistem; letno poročati
Sprejet pravilnik o nadlegovanju	ni	Sprejet do 2026
Število zaupnih oseb	0	≥ 2 do 2024
Podatki o napredovanjih po spolu	ni objavljeno	Letno objavljati

Mehanizem poročanja

- **Letno poročilo UPK Ljubljana** od leta 2024 vsebuje posebno poglavje o enakosti spolov z ažuriranimi kazalniki.
- **Odgovorna oseba za NES** pripravi letno interno poročilo o napredku in predloži vodstvu zavoda ter Svetu zavoda.
- **Vmesna evalvacija** v letu 2025: pregled doseganja ciljev, analiza ugotovljenih ovir in predlogi za nadgradnjo ukrepov.
- **Zaključna evalvacija** v letu 2027: celovita ocena doseganja ciljev NES, objava na spletni strani UPK Ljubljana.

Sklep

NES UPK Ljubljana je živ dokument, ki se bo periodično pregledoval in dopolnjeval v skladu z letnimi ugotovitvami, novimi podatki in razvojem institucionalnega okolja. Temelji na prepričanju, da je uveljavljanje enakosti spolov nepogrešljiv del odličnosti zdravstvene, izobraževalne in raziskovalne dejavnosti ter pogoj za privlačno in varno delovno okolje. Posebna skrb za preprečevanje diskriminacije, nasilja in nadlegovanja ni le zakonska obveza, temveč ključna etična zaveza vsake institucije, ki deluje na področju duševnega zdravja.

UPK Ljubljana se z NES zavezuje, da bo do leta 2027 vzpostavila institucionalno kulturo, v kateri bo:

- vsak zaposleni – ne glede na spol, starost, spolno usmerjenost ali invalidnost – obravnavan enakopravno in spoštljivo,
- vsaka prijava kršitve dostojanstva obravnavana resno, pravočasno in zaupno,
- napredovanje temeljilo izključno na kompetencah in dosežkih,
- podatki o enakosti spolov redno zbrani, objavljeni in analizirani.

Dokument je usklajen z Načrtom enakosti spolov Univerze v Ljubljani 2022–2027 in z veljavnim normativnim okvirom na ravni RS in EU.

Pripravljalec: Služba za razvoj in kakovost UPK Ljubljana v sodelovanju s kadrovske in pravno službo.

Potrdi: Direktor UPK Ljubljana.