SPREMLJANJE NAPREDKA ENAKOSTI SPOLOV

Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik

NOVEMBER, 2025

I. UVOD

Na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik se zavedajo, da enakopravno vključevanje obeh spolov predstavlja pomembno vrednoto ter prispeva k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju zdravstvene dejavnosti. Zato se k tej temi pristopa aktivno, strokovno in z jasno zavezanostjo. Pregled podatkov je pokazal prevlado ženskega kadra, zlasti na področju zdravstvene nege. Rezultati ankete, izvedene med zaposlenimi, pa so dodatno opozorili na potrebo po izboljšavah, predvsem na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, večje podpore vodstva na tem področju, transparentnosti pri napredovanju ter pri preprečevanju spolne diskriminacije in nasilja. Na tej podlagi je bil pripravljen akcijski načrt z dejavnostmi za izboljšanje omenjenih področij.

Na kliniki so izvedli večino aktivnosti, ki so bile navede v akcijskem načrtu, nekaj aktivnosti pa se bo izvedlo v letu 2026. Ponovno je bila izvedena anketa med zaposlenimi na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik. V tem poročilu bodo predstavljeni rezultati ankete, izvedene aktivnosti v okviru akcijskega načrta, ter podani predlogi za izboljšave v prihodnje.

Za namen spremljanja napredka na področju enakosti spolov na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik je bila oblikovana delovna skupina, ki so jo sestavljali:

- izr. prof. dr. Mojca Bernik, UM FOV,
- doc. dr. Jasmina Žnidaršič, UM FOV,
- Gregor Ostanek, univ. dipl. fil. in soc. k., Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik,
- Olivera Kostić, mag. prav. in manag. neprem., Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik,
- Mirjana Pintar Marčeta, prof. nem. in univ. dipl. novin., Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik.

II. ANALIZA STANJA NA PODROČJU ENAKOSTI SPOLOV IN PRIMERJAVA REZULTATOV RAZISKAV IZ LET 2023, 2024 IN 2025

V septembru 2025 je bila na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik ponovno izvedena raziskava o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, organizacijski klimi, enakosti spolov pri zaposlovanju in napredovanju ter spolni diskriminaciji in nasilju. Anketni vprašalnik je bil enak kot leta 2023 in 2024. V nadaljevanju so predstavljeni rezultati in primerjava med obema letoma.

SPOL

V anketi leta 2025 je sodelovalo 67 zaposlenih. Večino anketirancev predstavljajo ženske (87 %), medtem ko je delež moških 13 %.

SPOL	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	9	13
ŽENSKA	58	87
SKUPAJ	67	100

STAROST

Starostna razporeditev je bila razmeroma enakomerna. Največji delež anketirancev je v starostni skupini od 40 do 49 let (36 %, sledijo skupina starejših od 50 let (27 %) in starih od 30 do 39 let (24 %). Najmanj anketirancev je v starostni skupini od 20 do 29 let (13 %).

STAROSTNA SKUPINA	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Od 20 do 29 let	9	13
Od 30 do 39 let	16	24
Od 40 do 49 let	24	36
50 let in več	18	27
SKUPAJ	67	100

DOSEŽENA IZOBRAZBA

Prevladujejo anketiranci z višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo (64 %), sledijo tisti z magisterijem (15 %) in s srednjo šolo (13 %), najmanj jih je z doktoratom znanosti (8 %).

DOSEŽENA IZOBRAZBA	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Srednja šola (gimnazija, srednja poklicna,…)	9	13
Višja/visoka/univerzitetna šola	43	64
Magisterij	10	15
Doktorat znanosti	5	8
SKUPAJ	67	100

DELOVNO MESTO

Anketiranci so zaposleni na različnih delovnih mestih. Največ izmed anketirancev je bilo medicinskih sester (25 %), strokovnih sodelavcev (25 %) in zdravstvenih delavcev ali sodelavcev (24 %). Sledijo zdravniki (12 %) in administrativni delavci (8%). Najmanj je raziskovalcev (3 %) ter farmacevtskih (1,5 %) in tehničnih delavcev (1,5 %). Nihče od anketirancev ni bil zaposlen v poslovodnem organu.

DELOVNO MESTO	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Poslovodni organ	0	0
Zdravnik	8	12
Farmacevtski delavec	1	1,5
Medicinska sestra	17	25
Zdravstveni delavec ali sodelavec	16	24
Raziskovalec	2	3
Strokovni delavec	17	25
Administrativni delavec	5	8
Tehnični delavec	1	1,5
SKUPAJ	67	100

USKLAJENOST POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Povprečna ocena usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja se je iz leta 2023 (3,63) na leto 2024 (3,25) nekoliko zmanjšala, letu 2025 pa je povprečna vrednost usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja ponovno narasla (3,70) in celo presegla vrednost leta 2023, kar priča o najboljši usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja v zadnjih treh letih.

	2023		2024		2025	
	POVPR.	STD.OD.	POVPR.	STD.OD.	POVPR.	STD.OD.
Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja	3,63	1,243	3,25	1,290	3,70	1,282
SKUPAJ ŠTEVILO	74	74	59	59	67	67

USKLAJENOST POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA GLEDE NA SPOL

Analiza podatkov za obdobje 2023–2025 pokaže pomembne razlike med spoloma ter spremembe skozi čas. V letu 2023 so ženske dosegale nekoliko višje povprečne rezultate kot moški, pri čemer so bile njihove vrednosti tudi bolj homogeno porazdeljene. Moški so imeli nižje povprečje in večja odstopanja v odgovorih, kar kaže na večjo razpršenost mnenj oziroma rezultatov v tej skupini.

V letu 2024 se razlike med spoloma skoraj popolnoma izničijo. Povprečne vrednosti pri moških in ženskah se precej približajo, skupno povprečje pa se v primerjavi z letom 2023 nekoliko zniža. Ta rezultat nakazuje na začasno izravnavo med spoloma in na splošno manjšo oceno v primerjavi s predhodnim obdobjem.

Podatki za leto 2025 pa kažejo na izrazit razkorak med spoloma. Povprečje pri moških se nadalje znižuje in je doseglo najnižjo raven v celotnem obdobju, medtem ko se pri ženskah pokaže izrazit porast, ki predstavlja tudi najvišjo vrednost v treh letih. Posledično se je v tem letu pojavila največja razlika med spoloma v celotnem opazovanem obdobju.

Če rezultate obravnavamo celostno, lahko ugotovimo, da se skupno povprečje v prvih dveh letih rahlo zmanjšuje, nato pa v letu 2025 ponovno poraste. Vendar pa je ta porast posledica predvsem višjih rezultatov pri ženskah, saj se pri moških skozi celotno obdobje kaže stalen upad.

	2023		**2024**		**2025**	
SPOL	**POVPREČJE**	**STD. ODK**	**POVPREČJE**	**STD. ODK.**	**POVPREČJE**	**STD. ODK.**
Moški	3,42	1,553	3,17	1,340	2,69	1,316
Ženski	3,67	1,185	3,27	1,294	3,85	1,215
SKUPAJ	3,63	1,243	3,25	1,290	3,70	1,282

Opaziti je izrazit upad povprečij v letu 2025 pri moški populaciji, kar kaže na trend slabšega počutja in večjih izzivov pri ohranjanju ravnovesja pri moških, medtem ko so ženske na splošno zadovoljne z usklajenostjo obeh področjih.

POZNAVANJE UKREPOV ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

<u>Fleksibilni delovni čas</u>

V letu 2023 je fleksibilni delovni čas koristilo 40,5 % zaposlenih, kar se je leta 2024 rahlo zmanjšalo na 39 %, leta 2025 pa še naprej na 36 %. Pomembno je, da se je število zaposlenih, ki tega ukrepa ne morejo koristiti zaradi narave dela, znižalo z 29,7 % v letu 2023 na 16 % v letu 2025. To lahko pomeni, da se je organizacija v določeni meri prilagodila in omogočila večjo fleksibilnost tam, kjer je bilo to mogoče. Vendar pa se je hkrati povečal delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep sploh ne obstaja – iz 23 % v letu 2023 na kar 39 % v letu 2025.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	40	39	36
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	30	22	16
Ne obstaja	23	31	39
Ne vem, ali obstaja	7	8	9
SKUPAJ	100	100	100

Fleksibilni čas prihoda/odhoda na delovno mesto

V letu 2023 je fleksibilni čas prihoda/odhoda koristilo 51,4 % zaposlenih, leta 2024 se je delež zmanjšal na 44,1 %, v letu 2025 pa se je nekoliko dvignil na 48 %. Delež zaposlenih, ki meni, da ukrep obstaja, a ga zaradi narave dela ne morejo koristiti, se je znižal s 27 % v 2023 na 21 % v 2025. Obenem se je povečal delež tistih, ki menijo, da ukrep sploh ne obstaja (iz 17,6 % na 24 %). Leta 2025 ukrep ostaja močno prisoten.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	51	44	48
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	27	24	21
Ne obstaja	18	27	24
Ne vem ali obstaja	4	5	7
SKUPAJ	100	100	100

Možnost skrajšane oblike delovnega časa (npr. polovični delovni čas)

Možnost skrajšanega delovnega časa uporablja le majhen delež zaposlenih: 3 % v 2023, 5 % v 2024 in 6 % v 2025. Čeprav uporaba počasi narašča, ostaja ukrep zelo omejen. Največji delež zaposlenih (82 % leta 2023 in 70 % v 2025) meni, da ukrep obstaja, a ga zaradi narave dela ne morejo koristiti. Povečal se je tudi delež tistih, ki menijo, da ukrep sploh ne obstaja (z 10 % na 15 %). Leta 2025 se torej kaže rahla širitev dejanske uporabe, vendar ukrep večini zaposlenih ostaja nedosegljiv.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	3	5	6
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	82	81	70
Ne obstaja	10	7	15
Ne vem, ali obstaja	5	7	9
SKUPAJ	100	100	100

Samostojnost pri organizaciji nadomeščanj in dežurstva

V letu 2023 je samostojnost pri organizaciji nadomeščanj koristilo 38 % zaposlenih, leta 2024 34 %, leta 2025 pa 33 %. Medtem se je povečal delež tistih, ki pravijo, da ukrep obstaja, a ga zaradi narave dela ne koristijo (s 27 % na 36 %). To nakazuje na nekoliko zmanjšano aktivno uporabo ukrepa, kljub temu da je njegova formalna prisotnost ostala stabilna.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	38	34	33
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	27	34	36
Ne obstaja	20	22	21
Ne vem, ali obstaja	15	10	10
SKUPAJ	100	100	100

Samostojnost pri načrtovanju letnega dopusta

V letu 2023 je možnost samostojnega načrtovanja dopusta koristilo 88 % zaposlenih, leta 2024 90 %, v letu 2025 pa 84 %. Čeprav gre za rahlo zmanjšanje, ukrep ostaja eden najbolj dostopnih. Delež tistih, ki ukrep obstaja, a ga zaradi narave dela ne morejo koristiti, je v 2025 znašal 9 %, nekoliko več kot v 2024 (3 %). Le 6 % zaposlenih meni, da ukrep sploh ne obstaja. Samostojno načrtovanje dopusta ostaja trdno uveljavljen standard.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	88	90	84
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	7	3	9
Ne obstaja	4	5	6
Ne vem, ali obstaja	1	2	1
SKUPAJ	100	100	100

Fleksibilni delovni odmor

V letu 2023 je fleksibilni odmor koristilo 93 % zaposlenih, leta 2024 86 %, v letu 2025 pa 84 %. Čeprav se delež uporabnikov zmanjšuje, je ukrep še vedno zelo široko dostopen. Leta 2025 le 6 % zaposlenih meni, da ukrep ne obstaja, medtem ko jih 9 % pravi, da ga zaradi narave dela ne morejo koristiti. Ukrep tako ostaja eden najbolj razširjenih.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	93	86	84
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	5	14	9
Ne obstaja	0	0	6
Ne vem, ali obstaja	2	0	1
SKUPAJ	100	100	100

Možnost koriščenja presežnih ur za namen lažjega usklajevanja dela in družine

V letu 2023 je ukrep koristilo 58 % zaposlenih, leta 2024 63 %, v letu 2025 pa že 66 %. Gre za pozitiven trend, ki kaže na večanje pomembnosti ukrepa pri usklajevanju dela in zasebnega življenja. V 2025 jih 12 % navaja, da ukrep obstaja, a ga ne morejo koristiti, medtem ko 15 % meni, da ukrep ne obstaja. Povečana uporaba kaže na dobro sprejetost med zaposlenimi.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	58	63	66
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	18	15	12
Ne obstaja	18	10	15
Ne vem, ali obstaja	7	12	7
SKUPAJ	100	100	100

Možnost dela na daljavo/od doma

Možnost dela od doma je koristilo 8 % zaposlenih v letu 2023, 12 % v letu 2024 in 6 % v letu 2025. Delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, pa se je močno povečal – iz 49 % leta 2023 na 69 % leta 2025. To kaže, da delo na daljavo ostaja marginalen ukrep, zlasti zaradi narave dejavnosti organizacije.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	8	12	6
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	31	17	22
Ne obstaja	49	58	69
Ne vem, ali obstaja	12	14	3
SKUPAJ	100	100	100

Dobra komunikacija s sodelavci

V letu 2025 je 87 % zaposlenih navedlo, da obstaja dobra komunikacija s sodelavci, kar je skoraj enako kot v 2024 (86 %) in precej več kot v 2023, ko je bil delež izrazito nizek. Delež tistih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, je ostal zelo nizek (4 %). To pomeni, da je interna komunikacija v zadnjih letih postala stabilna in močna praksa.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	1	86	87
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	92	3	6
Ne obstaja	1	7	4
Ne vem, ali obstaja	4	3	3
SKUPAJ	100	100	100

Komunikacija z zunanjo javnostjo

V letu 2023 je ukrep uporabljalo 45 % zaposlenih, v letu 2024 47 %, v letu 2025 pa 42 %. Delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, je narasel na 12 %, medtem ko jih 24 % pravi, da ga zaradi narave dela ne morejo uporabljati. Zaskrbljujoče je, da kar 22 % zaposlenih v 2025 sploh ne ve, ali ukrep obstaja.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	45	47	42
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	19	19	24
Ne obstaja	9	10	12
Ne vem, ali obstaja	27	24	22
SKUPAJ	100	100	100

Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine

V letu 2023 je sodelovanje v raziskavah navedlo 26 % zaposlenih, leta 2024 32 %, v letu 2025 pa le 22 %. Hkrati je skoraj polovica zaposlenih v vseh treh letih izjavila, da ne ve, ali ukrep obstaja (45 % v 2025). Delež tistih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, se je povečal s 15 % v 2023 na 22 % v 2025.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	26	32	22
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	9	10	11
Ne obstaja	15	15	22
Ne vem, ali obstaja	50	44	45
SKUPAJ	100	100	100

Tim za usklajevanje dela in družine oziroma pooblaščenca za vprašanja o usklajevanju dela in družine

V letu 2025 ukrep uporablja le 1 % zaposlenih, 5 % ga ne more koristiti, 30 % meni, da ukrep ne obstaja, kar 64 % pa sploh ne ve, ali obstaja. Podobno visoki deleži nevednosti so bili že v 2023 in 2024.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	1	7	1
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	3	5	5
Ne obstaja	26	10	30
Ne vem, ali obstaja	70	68	64

SKUPAJ	100	100	100

Imamo neformalna druženja med zaposlenimi

V letu 2023 je ukrep koristilo 62 % zaposlenih, leta 2024 54 %, v letu 2025 pa 66 %. To kaže na ponovno krepitev neformalnih oblik druženja, ki so pomembne za medosebne odnose in klimo v organizaciji. delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, se je v treh letih zmanjšal (16 % v 2023 na 12 % v 2025).

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	62	54	66
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	12	19	15
Ne obstaja	16	12	12
Ne vem, ali obstaja	10	15	7
SKUPAJ	100	100	100

Vodstvo podpira ukrepe in politiko usklajevanja dela in družine

V letu 2023 je podporo ukrepom usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaznalo 25 % zaposlenih, leta 2024 nekoliko manj (22 %), v letu 2025 pa le še 18 %. Trend je torej negativen in kaže na postopno zmanjševanje zaznane podpore s strani vodstva. Hkrati se je povečal delež zaposlenih, ki menijo, da vodstvo ukrepov sploh ne podpira – iz 20 % v 2023 na 28 % v 2025. Največji delež zaposlenih (40–47 %) pa v vseh letih sploh ni znal podati jasnega odgovora oziroma ni vedel, kakšno je stališče vodstva do ukrepov. Leta 2025 se tako kaže precejšnja negotovost: manj kot petina zaposlenih čuti podporo, več kot četrtina podpore ne zaznava, skoraj polovica pa o tem sploh nima informacij.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	25	22	18
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	8	15	14
Ne obstaja	20	19	28
Ne vem, ali obstaja	47	44	40
SKUPAJ	100	100	100

Vodja se izobražuje oz. se je izobraževal na področju usklajevanja dela in družine

Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine je v organizaciji slabo prisotno. V letu 2023 ga je prepoznalo 9 % zaposlenih, leta 2024 8 %, v letu 2025 pa le še 5 %. Gre za negativen trend, ki nakazuje na postopno opuščanje tovrstnih aktivnosti ali na njihovo nizko prepoznavnost. Leta 2025 kar 64 % zaposlenih navaja, da sploh ne vedo, ali ukrep obstaja, medtem ko jih 26 % meni, da ga ni. Podobni deleži so bili zaznani tudi v prejšnjih letih, vendar se delež nevednih še povečuje.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
Obstaja in koristim	9	8	5
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	4	7	5
Ne obstaja	27	22	26
Ne vem, ali obstaja	60	63	64
SKUPAJ	100	100	100

Vodstvo spodbuja usklajevanje dela in družine

Spodbude vodstva so v obdobju 2023–2025 doživele močan upad. V letu 2023 je ukrep zaznalo 31 % zaposlenih, v letu 2024 nekoliko manj (29 %), v letu 2025 pa le še 12 %. To pomeni, da se je delež zaposlenih, ki prepoznajo aktivno vlogo vodstva pri spodbujanju ukrepov, v treh letih več kot prepolovil. Obenem je narasel delež zaposlenih, ki menijo, da ukrepov sploh ni – iz 24 % v 2023 na 26 % v 2025. Največja skupina pa so tisti, ki niso seznanjeni s stanjem: skoraj polovica (48 %) zaposlenih leta 2025 sploh ne ve, ali vodstvo spodbuja ukrepe.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	31	29	12
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	6	12	14
Ne obstaja	24	22	26
Ne vem, ali obstaja	39	37	48
SKUPAJ	100	100	100

Na kliniki nudijo pomoč pri ponovnem vključevanju v delo po daljši odsotnosti (npr. porodniški dopust)

V letu 2023 je pomoč ob vrnitvi po daljši odsotnosti koristilo 19 % zaposlenih, leta 2024 že 32 %, v letu 2025 pa le še 21 %. Gre za padec po pozitivnem trendu v vmesnem letu. Delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep obstaja, a ga ne koristijo, je bil leta 2025 27 %, kar je več kot v 2023 (22 %). Največji problem pa ostaja visoka raven nevednosti – leta 2025 kar 43 % zaposlenih sploh ne ve, ali ukrep obstaja.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	19	32	21
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	22	20	27
Ne obstaja	13	7	9
Ne vem, ali obstaja	46	41	43
SKUPAJ	100	100	100

Imamo individualne načrte kariernega razvoja

Možnost priprave individualnih načrtov kariernega razvoja je v letih 2023–2025 doživela majhen, a pozitiven trend. V letu 2023 je ukrep koristilo 7 % zaposlenih, leta 2024 12 %, v letu 2025 pa 13 %. Kljub temu gre za razmeroma majhen delež. Največja težava ostaja prepoznavnost: več kot polovica zaposlenih (54 % v 2025) sploh ne ve, ali ukrep obstaja, kar je sicer nekoliko manj kot v 2023 (58 %). Delež tistih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, se je povečal na 28 % v 2025.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	7	12	13
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	8	5	5
Ne obstaja	27	25	28
Ne vem, ali obstaja	58	58	54
SKUPAJ	100	100	100

V letni razgovor je vključena tudi tematika usklajevanja dela in družine.

V letu 2025 je v letne razgovore vključena tematika usklajevanja pri 6 % zaposlenih, kar je manj kot v 2023 (8 %) in precej manj kot v 2024 (14 %). Hkrati jih 46 % meni, da ukrep ne obstaja, 42 % pa sploh ne ve.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	8	14	6
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	9	3	6
Ne obstaja	38	34	46
Ne vem, ali obstaja	45	49	42
SKUPAJ	100	100	100

Obdarovanje novorojenčkov ali otrok ob božiču/novem letu

V letu 2023 je obdarovanje otrok koristilo 3 % zaposlenih, v 2024 7 %, v 2025 pa 5 %. Čeprav se je uporaba nekoliko povečala v primerjavi z izhodiščem, ostaja ukrep omejen na majhen delež zaposlenih. Leta 2025 jih 34 % meni, da ukrep sploh ne obstaja, največ pa je takih, ki sploh ne vedo, ali je prisoten (46 %).

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	3	7	5
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	12	14	15
Ne obstaja	43	42	34
Ne vem, ali obstaja	42	37	46
SKUPAJ	100	100	100

Ponudba za prosti čas (podjetje organizira aktivnosti, ki jih lahko koristijo zaposleni ali njihovi družinski člani)

V letu 2025 ukrep koristi 16 % zaposlenih, kar je manj kot v 2024 (22 %). Zanimivo je, da je največ zaposlenih (46 %) navedlo, da ukrep obstaja, a ga zaradi narave dela ne morejo koristiti. To kaže na razpoložljivost ukrepa, ki pa je omejena z organizacijskimi pogoji.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	18	22	16
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	35	34	46
Ne obstaja	19	20	13
Ne vem, ali obstaja	28	24	24
SKUPAJ	100	100	100

Ustanova nudi štipendije tudi za otroke zaposlenih

V letu 2023 je ukrep koristilo 4 % zaposlenih, v 2024 7 %, v 2025 pa le 1 %. Gre za zelo nizek delež in v zadnjem letu celo upad. Delež zaposlenih, ki ne vedo ali ukrep obstaja je v 2025 narastel na kar 75 %.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	4	7	1
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	15	5	8
Ne obstaja	27	34	16
Ne vem, ali obstaja	54	54	75
SKUPAJ	100	100	100

Klinika nudi psihološko svetovanje in pomoč

V letu 2023 je psihološko svetovanje koristilo 12 % zaposlenih, v 2024 20 %, v 2025 pa 15 %. Delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep obstaja, a ga ne koristijo, se je povečal na 49 % v 2025, medtem ko jih

kar 28 % sploh ne ve, ali ukrep obstaja. Čeprav ukrep obstaja in ga uporablja določen delež zaposlenih, ostaja prepoznavnost omejena, saj več kot tri četrtine zaposlenih ukrep bodisi ne koristi bodisi sploh ne ve zanj.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	12	20	15
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	54	53	49
Ne obstaja	11	10	8
Ne vem, ali obstaja	23	17	28
SKUPAJ	100	100	100

Klinika nudi različne oblike dnevnega varstva (za otroke svojih zaposlenih).

V letu 2023 ukrep ni bil uporabljen, v 2024 ga je koristilo 5 % zaposlenih, v 2025 pa spet nihče. Hkrati jih v 2025 kar 48 % meni, da ukrep sploh ne obstaja, 49 % pa ne ve, ali obstaja.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	0	5	0
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	1	0	3
Ne obstaja	66	52	48
Ne vem, ali obstaja	33	43	49
SKUPAJ	100	100	100

Klinika organizira počitniško varstvo za otroke svojih zaposlenih

Podobno kot pri dnevnem varstvu: leta 2023 ukrep ni bil uporabljen, v 2024 ga je koristilo 3,4 % zaposlenih, v 2025 pa le še 1 %. Večina zaposlenih (45 %) meni, da ukrep ne obstaja, skoraj polovica (49 %) pa sploh ne ve, ali obstaja. Rezultati potrjujejo, da ukrep v praksi ni uveljavljen.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	0	3	1
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	1	3	5
Ne obstaja	65	57	45
Ne vem, ali obstaja	34	37	49
SKUPAJ	100	100	100

Zaposleni lahko ob posebni situaciji za krajši čas na delovno mesto pripelje otroke

V letu 2023 ukrep ni bil uporabljen, v 2024 ga je koristilo 5 % zaposlenih, v 2025 pa 6 %. Čeprav gre za majhen delež, je trend rahlo pozitiven. Kljub temu 37 % zaposlenih meni, da ukrep ne obstaja, 45 % pa sploh ne ve, ali obstaja.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
Obstaja in koristim	0	5	6
Obstaja, zaradi narave dela na koristim	3	3	12
Ne obstaja	57	43	37
Ne vem, ali obstaja	40	49	45
SKUPAJ	100	100	100

Analiza rezultatov za obdobje 2023–2025 kaže, da so nekateri ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja dobro uveljavljeni, predvsem samostojno načrtovanje dopusta, fleksibilni odmori in koriščenje presežnih ur. Pozitivno izstopajo tudi neformalna druženja, ki krepijo medosebne odnose. Po drugi strani se pri fleksibilnem delovnem času in delu na daljavo kaže trend upadanja, podpora in spodbude vodstva pa se zaznavajo vse manj. Največje vrzeli ostajajo na področju družini prijaznih ukrepov, ki so večinoma neizkoriščeni in slabo poznani. Pogost je tudi visok delež zaposlenih, ki sploh ne ve, ali posamezni ukrepi obstajajo, kar kaže na pomanjkljivo komunikacijo. Za izboljšanje stanja je ključna okrepitev informiranosti zaposlenih, večja vloga vodstva pri podpori in spodbujanju ter razvoj dodatnih družini prijaznih in fleksibilnih rešitev, ki bi povečale dostopnost ukrepov in prispevale k večjemu zadovoljstvu zaposlenih.

ORGANIZACIJSKA KLIMA – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

Večina kazalnikov organizacijske klime ostaja v obdobju 2023–2025 razmeroma stabilna. Povprečje odgovora na vprašanje, ali zaposleni natančno vedo, kako se vključiti v kolektiv, se je v letu 2025 celo izboljšalo (s 4,11 v 2023 na 4,21), kar nakazuje, da je občutek pripadnosti in vključevanja v delovno okolje na visoki ravni. Tudi jasnost informacij glede pričakovanj na delovnem mestu se je od 2023 (3,61) do 2025 (3,70) postopno izboljšala, kar pomeni večjo preglednost zahtev in nalog. Po drugi strani se je občutek, da imajo zaposleni vedno dovolj informacij za sprejemanje odločitev, po izboljšanju v letu 2024 (3,66) v 2025 nekoliko poslabšal (3,45). Še izrazitejši upad je opazen pri vprašanju, ali se mnenje zaposlenih upošteva – povprečje se je s 3,59 v 2024 znižalo na 3,40 v 2025, kar kaže na manjšo zaznano vključenost v procese odločanja. Prav tako se je občutek spoštljive komunikacije v treh letih postopno slabšal, s 3,62 v 2023 na 3,19 v 2025, kar nakazuje na izzive v medosebnih odnosih in notranji komunikaciji. Splošna ocena organizacijske kulture se je v 2025 zmanjšala na 3,59 (po 3,71 v 2024), kar pomeni rahel upad po predhodnem izboljšanju. Rezultati kažejo, da osnovna stabilnost kulture ostaja, vendar je opaziti opozorilne znake na področjih upoštevanja mnenja zaposlenih in spoštljive komunikacije, ki bi v prihodnje lahko vplivali na splošno zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih.

	2023		**2024**		**2025**	
	POVPR	**STD.OD**	**POVPR**	**STD.OD**	**POVPR**	**STD.OD**
Natančno vem, kako moram delovati, da se vključim v kolektiv.	4,11	0,931	4,07	1,015	4,21	0,978
Vedno dobim jasne informacije, kaj se od mene na delovnem mestu pričakuje.	3,61	1,096	3,69	1,207	3,70	1,155
Vedno imam dovolj informacij, da se lahko odločim, kako naj ravnam.	3,42	1,085	3,66	1,010	3,45	1,077
Mnenje, ki ga izrazim, se upošteva.	3,54	1,113	3,59	1,069	3,40	1,129
V organizaciji obstaja spoštljiva komunikacija.	3,62	1,450	3,53	1,344	3,19	1,246
Organizacijska kultura	3,66	1,203	3,71	1,129	3,59	0,844

IZGORELOST

Kazalniki obremenjenosti in počutja zaposlenih kažejo nekaj nihanj med letoma 2023 in 2025. Izčrpanost je bila leta 2023 relativno visoka (3,3), v letu 2024 se je občutno zmanjšala (2,74), nato pa se je v 2025 znova povečala na 3,25. Podoben vzorec je zaznati pri izgorelosti: v 2023 je povprečna

ocena znašala 2,45, leto kasneje je padla na 2,22, v 2025 pa se je zvišala na 2,58. Pri utrujenosti pa je slika nekoliko drugačna – med letoma 2023 in 2024 se je povečala (z 2,34 na 2,84), nato pa se v letu 2025 nekoliko znižala na 2,54. Skupna ocena kazalnikov izčrpanosti, utrujenosti in izgorelosti je bila leta 2023 2,70, v letu 2024 se je zmanjšala na 2,60, nato pa v 2025 ponovno narasla na 2,79. Rezultati kažejo, da se je obremenjenost zaposlenih v 2024 začasno zmanjšala, v letu 2025 pa se spet povečuje, zlasti na račun izčrpanosti in izgorelosti. To nakazuje na možnost povečane delovne obremenitve, organizacijskih pritiskov ali primanjkljaj ustreznih podpornih mehanizmov.

	2023		2024		2025	
	POVPREČJE	**STD.ODKL**	**POVPREČJE**	**STD.ODKL**	**POVPREČJE**	**STD.ODKL**
Izčrpanost	3,3	1,116	2,74	1,203	3,25	1,191
Utrujenost	2,34	1,3	2,84	1,329	2,54	1,368
Izgorelost	2,45	1,252	2,22	1,318	2,58	1,340
SKUPAJ	2,70	1,223	2,60	1,283	2,79	1,300

ŽELJA PO VODSTVENEM POLOŽAJU – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je 37,8 % zaposlenih izrazilo željo po prevzemu vodstvenega položaja, leta 2024 nekoliko manj (35,6 %), v letu 2025 pa le še četrtina (25 %). Hkrati se je delež tistih, ki ne želijo prevzeti vodstvene funkcije, povečal na 75 %. To nakazuje na upad motivacije za vodstveno kariero.

	2023		2024		2025	
	ŠTEVILO	**ODSTOTEK**	**ŠTEVILO**	**ODSTOTEK**	**ŠTEVILO**	**ODSTOTEK**
DA	28	37,8	21	35,6	17	25
NE	46	62,2	38	64,4	50	75
SKUPAJ	74	100	59	100	67	100

PREDNOST PRI ZASEDBI VODSTVENEGA POLOŽAJA – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

Leta 2023 je 76 % zaposlenih menilo, da imata oba spola enake možnosti za zasedbo vodstvenih položajev, 20 % je prednost pripisovalo moškim in 4 % ženskam. V 2024 je bila slika podobna (75 % enake možnosti, 18 % prednost moških, 7 % žensk). V letu 2025 večina še vedno zaznava enakost (75 %), a se je delež tistih, ki menijo, da imajo prednost moški, rahlo povečal (21 %). To pomeni, da je enakopravnost večinoma prepoznana, a s subtilnimi razlikami v zaznavah. Kljub manjšim razlikam v zaznavah se enakopravnost na tem področju kaže kot stabilna in trajna vrednota organizacije.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
MOŠKI	20	18	21
ŽENSKE	4	7	4
OBOJI ENAKO	76	75	75
SKUPAJ	100	100	100

USPOSOBLJENOST ZA VODSTVENI POLOŽAJ – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

Leta 2023 je 86 % zaposlenih menilo, da so moški in ženske enako usposobljeni za vodstveno vlogo, 7 % je prednost pripisalo moškim in 7 % ženskam. V 2024 se je občutek enakosti še okrepil (95 % enako usposobljenih), prednosti posameznega spola so bile redke. Leta 2025 pa se je delež enake usposobljenosti zmanjšal na 81 %, povečal pa se je delež tistih, ki prednost pripisujejo moškim (9 %) in ženskam (10 %). To pomeni, da se po obdobju večje enakosti znova krepi zaznavanje razlik med

spoloma. Vendar po drugi strani to hkrati kaže, da se odpira razprava o različnih kompetencah, ki jih oba spola lahko prinesejo v vodenje. Dejstvo, da del zaposlenih prednost pripisuje ženskam (10 %) in del moškim (9 %), lahko razumemo kot potrditev, da zaposleni prepoznavajo specifične prednosti obeh spolov.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
MOŠKI	7	2	9
ŽENSKE	7	3	10
OBOJI ENAKO	86	95	81
SKUPAJ	100	100	100

KDO IMA PREDNOSTI PRI NAPREDOVANJE V ORGANIZACIJI – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V 2023 je 77 % zaposlenih menilo, da imajo oba spola enake možnosti pri napredovanju, 22 % jih je prednost pripisovalo moškim, 1 % ženskam. Leta 2024 je bil rezultat podoben (77 % enakih možnosti, 20 % prednost moških, 3 % žensk). V letu 2025 pa se je delež enakopravnosti znižal na 73 %, medtem ko je 22 % zaposlenih menilo, da imajo prednost moški, 5 % pa ženske. To pomeni, da zaznava enakosti pri napredovanju nekoliko pada. Zanimivo je, da se v zadnjem letu nekoliko povečuje delež tistih, ki zaznavajo prednost žensk, kar nakazuje na premik k večjemu priznavanju njihove vloge in sposobnosti v kariernem razvoju.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
MOŠKI	22	20	22
ŽENSKE	1	3	5
OBOJI ENAKO	77	77	73
SKUPAJ	100	100	100

SEZNANJENOST Z MOŽNOSTMI NAPREDOVANJA – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je bilo s kariernimi možnostmi seznanjenih 28 % zaposlenih, 33 % ne, 39 % pa delno. V 2024 seznanjenost ni pokazala bistvenih sprememb (30 % da, 29 % ne, 41 % delno). Leta 2025 jih 30 % navaja, da so seznanjeni, 30 % da niso, 40 % pa delno. To pomeni, da se stanje v treh letih ni bistveno izboljšalo – še vedno velik delež zaposlenih nima jasnih informacij o napredovanju.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
DA	28	30	30
NE	33	29	30
DELNO	39	41	40
SKUPAJ	100	100	100

OMOGOČANJE DOSEGANJA KARIERNIH CILJEV – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je 30 % zaposlenih menilo, da organizacija omogoča doseganje kariernih ciljev, 20 % da ne, 50 % delno. V letu 2024 se je slika izboljšala (41 % da, 29 % ne, 30 % delno). Leta 2025 pa se je delež pritrdilnih odgovorov občutno zmanjšal na 25 %, medtem ko jih 25 % meni, da organizacija tega ne omogoča, polovica pa je izbrala delno. Po eni strani to pomeni poslabšanje v zaznavanju podpore kariernemu razvoju, po drugi pa ni zanemarljivo dejstvo, da se je povečal delež tistih, ki so odgovorili, da omogoča delno. To kaže na odprt prostor za rast – organizacija že omogoča določene priložnosti, ki jih je mogoče nadgraditi v smeri večje podpore vsem zaposlenim.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
DA	30	41	25
NE	20	29	25
DELNO	50	30	50
SKUPAJ	100	100	100

PREDNOST PRI ZAPOSLOVANJU – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je 82 % zaposlenih menilo, da imata oba spola enake možnosti pri zaposlovanju, 14 % jih je prednost pripisovalo moškim, 4 % ženskam. V letu 2024 je bila enakost še bolj izražena (87 % enake možnosti, 10 % prednost moških, 3 % žensk). Leta 2025 je enakopravnost še naprej prevladujoča (91 % enake možnosti), delež prednosti moških pa se je zmanjšal na 6 % in žensk na 3 %. To pomeni krepitev občutka pravičnosti v zaposlovanju.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
MOŠKI	14	10	6
ŽENSKE	4	3	3
OBOJI ENAKO	82	87	91
SKUPAJ	100	100	100

POZNAVANJE POMENA SPOLNE DISKRIMINACIJE IN SPOLNEGA NASILLJA – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je pomen spolne diskriminacije in nasilja poznalo 80 % zaposlenih, 16 % delno, 4 % pa sploh ne. Leta 2024 se je delež poznavanja povečal na 86 % (5 % delno, 9 % ne). V letu 2025 delež tistih, ki poznajo pomen, rahlo upade na 84 %, 12 % jih pozna delno, 4 % pa sploh ne. To pomeni, da je stopnja ozaveščenosti visoka, a se v zadnjem letu nekoliko zmanjšuje, kljub vsemu pa rezultati kažejo na uspešno ozaveščanje in krepitev zavedanja o pomembnosti varnega in vključujočega delovnega okolja.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
DA	80	86	84
NE	4	9	4
DELNO	16	5	12
SKUPAJ	100	100	100

POZNAVANJE PROTOKOLOV RAVNANJA V PRIMERU NASILJA ALI NADLEGOVANJA – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je protokole poznalo 37 % zaposlenih, 36 % delno, 27 % sploh ne. V letu 2024 se je poznavanje povečalo (39 % da, 26 % delno, 25 % ne). Leta 2025 pa je sledil občuten padec: protokole dobro pozna le 21 % zaposlenih, 51 % jih pozna delno, 28 % pa sploh ne. To nakazuje na pomanjkanje jasnih informacij v zadnjem letu. Rezultati kažejo, da osnove poznavanja protokolov so prisotne, hkrati pa obstaja prostor za dodatno krepitev znanja. Organizacija ima s tem dobro izhodišče za izboljšanje informiranosti.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024	ODSTOTEK 2025
DA	37	39	21
NE	27	25	28
DELNO	36	36	51

SKUPAJ	100	100	100

POZNAVANJE SANKCIJ V PRIMERU SPOLNEGA NASILJA – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je sankcije poznalo 28 % zaposlenih, 33 % delno, 39 % pa sploh ne. Leta 2024 se je delež poznavanja povečal na 34 % (30 % delno, 36 % ne). Leta 2025 pa je delež znanja znova občutno padel – sankcije dobro pozna le 15 % zaposlenih, 49 % jih pozna delno, 36 % pa sploh ne. To kaže na nazadovanje pri ozaveščanju o sankcijah. Hkrati pa ni zanemarljivo dejstvo, da podobno kot pri protokolih polovica anketirancev delno pozna sankcije, kar je dobra osnova za nadaljnjo nadgradnjo.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
DA	28	34	15
NE	39	36	36
DELNO	33	30	49
SKUPAJ	100	100	100

NASLAVLJANJE NASLOVNIKA GLEDE NA SPOL V DOKUMENTIH – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je 46 % zaposlenih menilo, da se v dokumentih naslovniki obravnavajo skladno s spolom, 43 % delno, 11 % pa sploh ne. V letu 2024 je bil rezultat boljši (66% da, 22 % delno, 12 % ne). Leta 2025 pa je delež pritrdilnih odgovorov upadel na 46 %, 33 % jih navaja delno, 21 % pa ne. Čeprav se je delež nekoliko zmanjšal glede na leto 2024, to pomeni, da je enakopravno naslavljanje prisotno in da ima organizacija trdno osnovo za njegovo doslednejšo uporabo.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
DA	46	66	46
NE	11	12	21
DELNO	43	22	33
SKUPAJ	100	100	100

DELO V ZNANSTVENI DEJAVNOSTI PRIMERJAVA 2023 IN 2024 – PRIMERJAVA 2023, 2024 IN 2025

V letu 2023 je 91 % zaposlenih menilo, da imata oba spola enake možnosti za delo v znanosti, 9 % prednost moških, nič ženske. Leta 2024 je enakost prav tako prepoznalo 91 %, 8 % je prednost pripisalo moškim, 1 % ženskam. V letu 2025 se delež enakopravnosti ohranja visoko (87 %), a je posebnost v tem, da 13 % zaposlenih meni, da imajo prednost ženske, medtem ko nihče ni zaznal prednosti moških. To kaže na premik v zaznavanju, saj je bila v preteklosti pogosteje zaznana prednost moških. To lahko razumemo kot znak, da zaposleni vedno bolj prepoznavajo prispevek žensk k znanstvenemu delu in ga vrednotijo kot pomembnega. Na splošno je na področju znanstvene dejavnosti enakost med spoloma najbolj očitna.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**	**ODSTOTEK 2025**
MOŠKI	9	8	0
ŽENSKE	0	1	13
OBOJI ENAKO	91	91	87
SKUPAJ	100	100	100

Rezultati med letoma 2023 in 2025 kažejo, da organizacija ohranja visoko stopnjo enakopravnosti med spoloma, zlasti pri zaposlovanju in delu v znanstveni dejavnosti, kjer velika večina zaposlenih zaznava enake možnosti. Kljub temu se pri napredovanju in doseganju kariernih ciljev kaže nekoliko manjša zaznana enakost in potreba po večji preglednosti. Zaposleni večinoma razumejo pomen spolne diskriminacije in nasilja, a je poznavanje protokolov in sankcij omejeno, kar predstavlja priložnost za dodatno ozaveščanje. Organizacija ima torej trdne temelje vključevanja, ki jih lahko nadgradi z izboljšano komunikacijo, večjo transparentnostjo kariernih poti ter doslednim obveščanjem o zaščitnih mehanizmih.

III. PREGLED IZVEDENIH AKTIVNOSTI V OKVIRU AKCIJSKEGA NAČRTA IN PREDSTAVITEV PREDLOGOV ZA IZBOLJŠAVO

V okviru akcijskega načrta enakosti spolov na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik za obdobje 2023-2028 je bilo definiranih 5 ciljev, in sicer:

- Cilj 1: Enake možnosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura
- Cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju
- Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju in napredovanju
- Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in
- nadlegovanja
- Cilj 5: Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

V nadaljevanju so predstavljeni izvedeni ukrepi v okviru posameznega cilja.

Cilj 1: Enake možnosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura

- V septembru 2025 je bila izvedena Raziskava o enakosti spolov in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi, podatki so bili analizirani in podani predlogi za izboljšavo.
- V sklopu ukrepa »Izobraževanje vodstvenih kadrov na temo motiviranja zaposlenih, optimalnih delovnih procesih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih«, so se v letu 2025 izvajali »team buildingi«, ki jih v glavnem pripravijo vodje oddelkov/služb. Izveden je bil tudi »team building« za strokovne vodje v zdravstveni negi ter »team building« vodstva s strokovnimi sodelavci uprave v mesecu oktobru. Vodstvo se je izobraževalo na področju zdravstvenega managementa, z udeležbo na delavnicah na HRM festivalu Od šefa do trenerja in Vodenje z zaupanjem, ki zajema tudi motiviranje zaposlenih in pozitivnega vpliva na sodelavce. V mesecu novembru se bo vodstvu udeležilo tradicionalnega posveta za direktorje in vodstvenih delavcev v zdravstvu. Osrednja tema posveta je namenjena vodenju v zdravstvu, saj se vloga vodij v zdravstvenih ustanovah v času nenehnih sprememb in zahtevnih okoliščin kaže kot ključna za uspešno delovanje sistema. V ospredju so razprave o aktualnih izzivih, izmenjava dobrih praks ter premislek o tem, kako z učinkovitim vodenjem graditi strokovne in zaupanja vredne organizacije. Prav tako se vodstvo izobražuje na področju managementa v zdravstvu.
- V sklopu ukrepa »Pregled možnosti za pridobitev Certifikata družini prijazno podjetje« je v zadnjem počitniškem tednu, 28. 8. 2025, med 7. in 15. uro, na kliniki potekal

počitniški dan za otroke in vnuke zaposlenih. Za 55 prijavljenih otrok smo pripravili izobraževalne delavnice (oskrba ran, prva pomoč, alergije), ogled klinike (laboratoriji, kardiologija in pulmologija), predstavitev poklica fizioterapevt, ustvarjalne delavnice za izdelavo daril za paciente in ogled delovnih mest staršev.

- V okviru ukrepa »Analiza možnih politik in praks za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja« zaposleni sodelujejo pri pripravi razporeda za delo, kjer se upoštevajo njihove želje glede prostih dni in letnega dopusta ter drugih napovedanih odsotnosti. Analiziran je bil tudi ukrep pravice do odklopa. Klinika Golnik ima za javne uslužbence, kjer narava dela to omogoča in po predhodnem soglasju direktorja, možnost občasnega opravljanja določenih delovnih nalog na domu. Navodila za delo na domu so zapisana v Poslovniku o razporeditvi in evidentiranju delovnega časa. V reviji Pljučnik je bil objavljen tudi članek z naslovom Pravica do odklopa: zdravilo za digitalno preobremenjenost v zdravstvu? Članek obravnava pomen digitalnih orodij v zdravstvu, ki sicer izboljšujejo organizacijo in dostop do informacij, a hkrati povzročajo občutek stalne dosegljivosti zaposlenih. Kot odgovor na digitalno preobremenjenost je bila novembra 2024 v Sloveniji uzakonjena Pravica do odklopa, ki zaposlenim omogoča jasnejše ločevanje med delom in prostim časom ter zmanjšuje tveganje za izgorelost. V zdravstvu je njena izvedba posebej zahtevna, saj zahteva kulturo spoštovanja, odgovornega vodenja in razlikovanje med nujnimi ter nenujnimi obveznostmi, kar dolgoročno prispeva k boljši skrbi za paciente in dobrobiti zaposlenih.
- V sklopu ukrepa »Ozaveščanje zaposlenih o pomenu ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem« je bil julija 2025 objavljen članek v internem časopisu Pljučnik z naslovom Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem: ključ do dolgoročnega uspeha in dobrega počutja. Članek je poudaril, da se zdravstveni delavci zaradi dolgega delovnika, čustvenih obremenitev in pomanjkanja kadra težko soočajo z ohranjanjem ravnotežja med delom in zasebnim življenjem. Neravnotežje vodi v stres, izgorelost in slabšo kakovost zdravstvene oskrbe. Rešitev je v kombinaciji organizacijskih ukrepov ter osebne skrbi za meje, zdravje in čas.
- Pri ukrepu »Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko kulturo« sta bili v oktobru 2025 izvedeni predavanji Zdravstvena oskrba gluhih in naglušnih ter Zdravstvena oskrba slepih in slabovidnih oseb. Posebni poudarki, ki so bili vključeni v programu, so bile različne vrste okvare in njihove posledice, vpliv na vsakdanje življenje, praktični nasveti za interakcijo ter kaj je posebno pomembno za klinično okolje. Poleg tega je bil za starejše bolnike, za katere je velik izziv orientacija v bolnišnici, izdelan pregleden list za večkratno uporabo. Ta list jim olajšala iskanje diagnostičnih enot, v katere so napoteni. Medicinske sestre bolnikom, ki morajo opraviti več preiskav, na plastificiranem listu s kljukico označijo, katere enote morajo obiskati. Poleg imena diagnostičnih enot je narisana simbolna slika, ki jo najdejo tudi na usmerjevalni tabli pred vrati (na primer slika pljuč pred rentgenom, slika vetra pred respiratornim laboratorijem ali kapljica krvi pred centralnim odvzemom krvi). Ko bolnik opravi označeno preiskavo, mu zdravstveno osebje s kljukico to označi na listu.

Cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju

- V letu 2025 se je zbiralo podatke glede na nazive v vodstvenih kadrih po spolu. Podatki kažejo, da je bilo moških 23 in žensk 37.
- Pregledalo se je možnosti uravnoteženja med spoloma na vodstvenih položajih.
- Podatki kažejo, da v letu 2025 ni bilo posebnih sprememb na vodstvenih položajih. Pri vodenju Antikoagulantne ambulante je vodenje prevzel moški.

- V pripravi je interni akt o prepovedi diskriminacije na vodstvenih delovnih mestih. Dokončno bo ta ukrep izveden leta 2026.
- Periodično se spremlja prijave na vodstvena delovna mesta in njihova realizacija glede na spol.

Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju in napredovanju

- V okviru ukrepa »Seznanjanje zaposlenih o možnostih napredovanja« bo v internem glasilu objavljen članek o možnosti glede na novo zakonodajo napredovanja javnih uslužbencev v javnem sektorju.
- Z namenom omogočanja kariernega napredovanja in doseganja postavljenih ciljev vodje služb zdravstvene nege izvajajo letne razgovore, kjer se z zaposlenimi pogovorijo glede možnosti izobraževanja tj. osebnega in poklicnega razvoja. Razgovori z zaposlenimi se izvajajo tudi enkrat letno, ko se izvede letno ocenjevanje javnih uslužbencev, saj mora vodja zaposlenega seznaniti z oceno, ki vpliva na možnost napredovanja.
- Periodično se spremlja prijave na delovna mesta in njihova realizacija glede na spol. Narejen je bil pregled povprečnega časa napredovanja zaposlenih po spolu. Na podlagi Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju javni uslužbenec vsakokrat napreduje za en plačni razred. V prvi do tretji plačni razred delovnega mesta napreduje vsakič po dveh letih, v četrti do sedmi plačni razred delovnega mesta vsakih po nadaljnjih treh letih, v osmi in nadaljnji plačni razred delovnega mesta pa po vsakih nadaljnjih štirih letih. Podatki Klinike Golnik kažejo, da je na dan 1. 6. 2025 na delovnem mestu napredovalo 165 zaposlenih, od tega 25 moških in 140 žensk. Na dan 1. 12. 2025 jih bo napredovalo 73 zaposlenih, od tega 59 žensk in 14 moških. Skupno bo na delovnem mestu v letu 2025 napredovalo 199 žensk in 39 moških.
- S 1. 1. 2025 je začel veljati Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, na podlagi katerega je bilo treba v zelo kratkem roku dopolniti sistemizacijo delovnih mest in opraviti prevedbo vseh delovnih mest na Kliniki, ki je posledično dvignila plače vsem javnim uslužbencem na Kliniki Golnik. V letu 2025 se je nadaljevalo s postopkom ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost. Ocenjevanje se za zaposlene izvede dvakrat letno, in sicer prvo ocenjevalno obdobje traja od 1. januarja do 30. junija, drugo ocenjevalno obdobje pa od 1. julija do 31. decembra. Ocenjevanje se izvaja na obrazcih v elektronski obliki preko internega kadrovskega informacijskega sistema. Del plače za redno delovno uspešnost se javnemu uslužbencu določi na podlagi naslednjih kriterijev: znanje in strokovnost, kakovost in natančnost, odnos do dela in delovnih sredstev, obseg in učinkovitost dela in inovativnost. Vsak posamezen kriterij za ugotavljanje delovne uspešnosti iz prejšnjega člena tega pravilnika je ovrednoten z 1 točko, ki pomeni doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov pri posameznem kriteriju.

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

- Periodično se zbirajo podatki med zaposlenimi o zaznavanju diskriminacije po spolu in katerikoli obliki nasilja, ki je vezana na spol ali spolno usmerjenost.
- V okviru ukrepa »Izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih o oblikah diskriminacije po spolu ter spolnem nasilju« je bilo 18. junija 2025 za zaposlene organizirano strokovno usposabljanje "Uporaba deeskalacijskih tehnik pri delu z osebami s tveganjem za

nasilje". Usposabljanje je temeljilo na predstavitvi učinkovitih metod deeskalacije – ključne veščine pri obvladovanju težavnih situacij, ki vključujejo visoko stopnjo vznemirjenosti. Tehnike temeljijo na spoštljivi in umirjeni komunikaciji, ustvarjanju varnega okolja ter razumevanju stiske. Uporabljajo se tehnike, kot so aktivno poslušanje, jasna verbalna komunikacija, umirjena govorica telesa in spoštovanje osebnega prostora. Cilj usposabljanja je bil, preprečiti eskalacijo konfliktov in omogočiti vzpostavitev odnosa, ki spodbuja mirno rešitev nastalih situacij. Usposabljanje je bilo namenjeno vsem zaposlenim, ki se pri svojem delu srečujejo z zahtevnimi vedenjskimi odzivi ter želijo nadgraditi znanje in veščine za učinkovitejše soočanje z njimi.

- V dokumentu SOP087 so definirani protokoli v primeru zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja. V načrtu je posodobitev dokumenta.
- V okviru ukrepa »Oblikovanje kanalov za anonimno poročanje o nespoštljivem obnašanju, zlorabi položaja in spolnem nadlegovanju za paciente« ima Klinika na svoji spletni strani vzpostavljen kanal za elektronsko oddajanje pohval in pritožb za paciente: https://www.klinika-golnik.si/bolniki-obiskovalci/pohvale-pritozbe. Prav tako so na hodnikih različnih oddelkov nabiralniki (ker so v večini starejši pacienti) za oddajanje pohval in pritožb v fizični obliki. Avgusta 2025 se je število teh nabiralnikov še povečalo, tako da so dostopni prav vsem. Na nabiralnikih je nalepljena QR koda za elektronsko oddajanje pohval in pritožb. Zraven nabiralnikov so priloženi še zvezki, iz katerih lahko pacienti in obiskovalci odtrgajo list in nanj napišejo pohvalo ali pritožbo.
- Sankcije v primeru pojava spolnega nasilja so opredeljene v dokumentu SOP087. V načrtu je posodobitev dokumenta.

Cilj 5: Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

- V pripravi so smernice za spolno vključujočo rabo jezika, dokončno bodo pripravljene v letu 2026.
- Tudi ukrepa »Implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente Univerzitetne klinike za pljučne bolezni in alergijo Golnik« in »Periodična promocija smernic na izobraževanju zaposlenih in v internih medijih« sta v pripravi in bosta izvedena v letu 2026. Ko bodo pripravljene smernice za spolno vključujočo rabo jezika in implementirane v dokumente klinike, bodo promovirane tudi na intranetu.
- Pregledane so bile možnosti uravnoteženja med spoloma pri raziskovalnih projektih. Podatki kažejo, da je razmerje med spoloma sodelujočih pri raziskovalnih projektih uravnoteženo. Neuravnoteženost med spoloma je vidna pri vodenju projektov, kjer večino vodilnih mest zasedajo moški. To, vsaj pri projektih, kjer je klinika vodilna institucija, pomeni, da so pri pridobivanju projektov uspešnejši moški, saj prijavijo več projektov in imajo boljše biografije.

Predlogi za izboljšave:

- Redno izvajanje anket in zbiranje povratnih informacij zaposlenih o počutju, delovnem okolju ter potrebah po dodatnih ukrepih.
- Jasnejša in pogostejša komunikacija organizacije o možnostih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.
- Krepitev spoštljive komunikacije med zaposlenimi.
- Organizacija skupinskih srečanj in individualnih svetovanj s strokovnjaki za obvladovanje stresa in izboljšanje psihofizičnega počutja.

- Vzpostavitev strukturiranega mentorskega programa za bodoče vodje z uravnoteženo zastopanostjo spolov in s poudarkom na razvoju mehkih veščin (vodenje, motivacija, komunikacija).
- Proaktivno obveščanje zaposlenih o možnostih za razvoj in napredovanje prek internih sestankov, delavnic ter različnih komunikacijskih kanalov (intranet, novice, interni časopis).
- Redna izobraževanja o prepoznavanju in preprečevanju diskriminacije, prilagojena specifičnemu delovnemu okolju.
- Priprava internega akta o prepovedi diskriminacije na vodstvenih položajih.
- Vzpostavitev anonimne podpore in svetovanja za zaposlene, ki so doživeli diskriminacijo ali nadlegovanje, ter zagotavljanje varnega sistema prijav.
- Določitev protokolov in sankcij za primere zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja.
- Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika, njihova vključitev v jezikovno politiko ustanove ter redna promocija v izobraževanjih in internih medijih.
- Spodbujanje enakovredne prijave raziskovalnih projektov obeh spolov

Doc. dr. Viktorija Tomič, dr. med., spec.,
direktorica
vtomic Digitalno podpisal vtomic Datum: 2026.01.15 07:29:51 +01'00'
Golnik, 15. 1. 2026