SPREMLJANJE NAPREDKA NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV

Univerzitetna klinika za pljučne bolezni in alergijo Golnik

DECEMBER, 2024

I. UVOD

Na Univerzitetni Kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik se zavedajo, da je enakopravno vključevanje obeh spolov bogastvo in pomemben prispevek k hitrejšemu in kakovostnejšemu razvoju zdravstvene dejavnosti. Zato k tej tematiki pristopajo aktivno, strokovno in zavzeto. Pregled podatkov stanja na kliniki leta 2023 je pokazal, da prevladuje ženska populacija, zlasti je bilo to razvidno v zdravstveni negi. Tudi rezultati ankete, izvedene med zaposlenimi na kliniki, so pokazali potrebo po izboljšavah, predvsem na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, večje informiranosti na področju napredovanja ter spolne diskriminacije in spolnega nasilja. Pripravljen je bil akcijski načrt z dejavnostmi, ki bi omenjena področja izboljšali.

Na kliniki so izvedli večino aktivnosti, ki so bile navede v akcijskem načrtu, nekaj aktivnosti pa se bo izvedlo v letu 2025. Ponovno je bila izvedena anketa med zaposlenimi na Univerzitetni kliniki za pljučne bolezni in alergijo Golnik. Rezultati so pokazali pomemben napredek na vseh področjih. 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 LETA 2023 IN 2024

V oktobru 2024 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. V nadaljevanju so predstavljeni rezultati in primerjava med obema letoma.

SPOL

V anketi leta 2024 je sodelovalo 59 zaposlenih. Večino anketirancev predstavljajo ženske (85 %), medtem ko je delež moških 15 %.

SPOL	ŠTEVILO	ODSTOTEK
MOŠKI	9	15
ŽENSKA	50	85
SKUPAJ	59	100

STAROST

Največji delež anketirancev je v starostni skupini od 30 do 39 let (50,8 %), sledijo skupine od 40 do 49 let (28,8 %) in nad 50 let (11,9 %). Najmanj anketirancev je v starostni skupini od 20 do 29 let.

STAROSTNA SKUPINA	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Od 20 do 29 let	5	8,5
Od 30 do 39 let	30	50,8
Od 40 do 49 let	17	28,8
50 let in več	7	11,9
SKUPAJ	59	100

DOSEŽENA IZOBRAZBA

Prevladujejo anketiranci z višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo (61 %), sledijo tisti s srednjo šolo (20,3 %), manj pa jih je z magisterijem (20,3 %) ali doktoratom znanosti (1,7%).

DOSEŽENA IZOBRAZBA	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Srednja šola (gimnazija, srednja poklicna,…)	12	20,3
Višja/visoka/univerzitetna šola	36	61,0
Magisterij	10	16,9
Doktorat znanosti	1	1,7
SKUPAJ	59	100

DELOVNO MESTO

Anketiranci so zaposleni na različnih delovnih mestih. Največ izmed anketirancev je bilo medicinskih sester (27,1 %) in strokovnih sodelavcev (25,4 %). Sledijo zdravstveni delavci ali sodelavci (15,4 %), administrativni delavci (10,2 %) in zdravniki (8,5 %). Poslovodni organ je predstavljalo le 3,4 % anketirancev, nihče ni bil zaposlen kot raziskovalec.

DELOVNO MESTO	ŠTEVILO	ODSTOTEK
Poslovodni organ	2	3,4
Zdravnik	5	8,5
Medicinska sestra	16	27,1
Zdravstveni delavec ali sodelavec	15	15,4
Raziskovalec	0	0
Strokovni delavec	15	25,4
Administrativni delavec	6	10,2
SKUPAJ	59	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. To nakazuje, da anketiranci v letu 2024 v povprečju poročajo o slabšem ravnovesju med delom in zasebnim življenjem. Tudi standardni odklon se je rahlo povečal (iz 1,243 na 1,290), kar kaže na večjo variabilnost v odgovorih.

	2023		2024	
	POVPREČJE	STD.ODK.	POVPREČJE	STD.ODKL
Usklajenost poklicnega in zasebnega življenja	3,63	1,243	3,25	1,290
SKUPAJ ŠTEVILO	74	74	59	59

USKLAJENOST POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA GLEDE NA SPOL 2023 IN 2024

Povprečje pri moških se je znižalo iz 3,42 v letu 2023 na 3,17 v letu 2024, kar kaže na rahlo poslabšanje občutka usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem. Standardni odklon je padel iz 1,553 na 1,340, kar pomeni, da so bile razlike med odgovori nekoliko manjše leta 2024. To lahko pomeni, da je več moških začelo enotno dojemati slabšo usklajenost v letu 2024. Pri ženskah je povprečje prav tako padlo iz 3,67 v letu 2023 na 3,27 v letu 2024. To je podoben trend, kot ga opazimo pri moških, kar nakazuje na splošen upad občutka usklajenosti. Standardni odklon je ostal precej stabilen (1,185 leta 2023 in 1,294 leta 2024), kar pomeni, da med ženskami ni bilo večjih sprememb v individualnem dojemanju usklajenosti.

Moški so v povprečju poročali o slabši usklajenosti kot ženske v obeh letih (3,42 leta 2023, 3,17 leta 2024 pri moških v primerjavi z 3,67 leta 2023 in 3,27 leta 2024 pri ženskah). To lahko nakazuje, da imajo moški večje izzive pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ali pa gre za drugačno percepcijo usklajenosti glede na spol.

	2023		**2024**	
SPOL	POVPREČJE	STD. ODK	POVPREČJE	STD. ODK.
Moški	3,42	1,553	3,17	1,340
Ženski	3,67	1,185	3,27	1,294
SKUPAJ	3,63	1,243	3,25	1,290

Opaziti je upad povprečij v letu 2024 pri obeh spolih, kar kaže na trend slabšega počutja in večjih izzivov pri ohranjanju ravnovesja.

POZNAVANJE UKREPOV ZA USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

<u>Fleksibilni delovni čas</u>

V letu 2023 je fleksibilni delovni čas koristilo 40,5 % anketiranih zaposlenih, kar se je leta 2024 rahlo zmanjšalo na 39 %. Zelo pomembno je, da se je število zaposlenih, ki zaradi narave dela ne morejo koristiti fleksibilnega delovnega časa, zmanjšalo z 29,7 % na 22 %. To bi lahko pomenilo boljšo organizacijsko prilagoditev ali prerazporeditev delovnih nalog, ki omogoča večjo fleksibilnost. V letu 2024 je več anketiranih zaposlenih poročalo, da ta ukrep ne obstaja (30,5 %), kar je znaten porast glede na leto 2023 (23 %).

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	40,5	39
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	29,7	22
Ne obstaja	23	30,5
Ne vem ali obstaja	6,8	8,5
SKUPAJ	100	100

<u>Fleksibilni čas prihoda/odhoda na delovno mesto</u>

Delež zaposlenih, ki koristijo fleksibilen čas prihoda in odhoda, se je znižal iz 51,4 % leta 2023 na 44,1 % leta 2024. To kaže na trend upadanja dostopnosti ali potrebe po tem ukrepu. Pomembno je opaziti znatno povečanje števila zaposlenih, ki poročajo, da ta ukrep ne obstaja, iz 17,6 % v letu 2023 na 27,1 % v letu 2024. To nakazuje, da ta možnost ni poznana vsem zaposlenim.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	51,4	44,1

Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	27	23,7
Ne obstaja	17,6	27,1
Ne vem ali obstaja	4,1	5,1
SKUPAJ	100	100

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

Možnost skrajšanega delovnega časa (kot je polovični delovni čas) koristi nekoliko več anketiranih zaposlenih v letu 2024 (5,1 % v primerjavi z 2,7 % leta 2023). To je pozitiven trend, ki kaže na rahlo povečanje uporabe tega ukrepa. Večina anketiranih zaposlenih (81,4 %) navaja, da zaradi narave dela ne morejo koristiti skrajšanega delovnega časa. Čeprav se je ta odstotek rahlo zmanjšal v primerjavi z letom 2023 (82,4 %), ostaja visoko, kar nakazuje, da ukrep ni praktično izvedljiv za veliko večino.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	2,7	5,1
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	82,4	81,4
Ne obstaja	9,5	6,8
Ne vem ali obstaja	5,4	6,8
SKUPAJ	100	100

Samostojnost pri organizaciji nadomeščanj in dežurstva

Delež anketirancev, ki so imeli samostojnost pri organizaciji nadomeščanj in dežurstev, se je znižal z 37,8 % v letu 2023 na 33,9 % v letu 2024. To zmanjšanje lahko pomeni, da je bila avtonomija zaposlenih na tem področju nekoliko omejena. Zanimivo je opaziti, da se je število tistih, ki zaradi narave dela ne morejo samostojno organizirati nadomeščanj, povečalo (iz 27 % na 33,9 %).

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	37,8	33,9
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	27	33,9
Ne obstaja	20,3	22
Ne vem ali obstaja	14,9	10,2
SKUPAJ	100	100

Samostojnost pri načrtovanju letnega dopusta

Zelo visok odstotek anketiranih zaposlenih ima možnost samostojnega načrtovanja letnega dopusta, kar se je v letu 2024 še povečalo na 89,8 % (iz 87,8 % leta 2023). To kaže na velik uspeh tega ukrepa v organizacijah. Zanimivo je, da se je delež tistih, ki zaradi narave dela ne morejo načrtovati dopusta, zmanjšal z 6,8 % na 3,4 %, kar nakazuje na večjo prilagodljivost delodajalca pri omogočanju dopustov.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	87,8	89,8
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	6,8	3,4
Ne obstaja	4,1	5,1
Ne vem ali obstaja	1,4	1,7
SKUPAJ	100	100

Fleksibilni delovni odmor

V letu 2024 je nekoliko manj zaposlenih poročalo, da koristijo fleksibilni delovni odmor (86,4 % v primerjavi z 93,2 % leta 2023). Kljub temu ta ukrep ostaja eden najbolj dostopnih in uporabljenih med zaposlenimi. Delež tistih, ki zaradi narave dela ne morejo koristiti fleksibilnega odmora, se je podvojil (z 5,4 % na 13,6 %), kar kaže na večje delovne omejitve v določenih delih organizacije.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	93,2	86,4
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	5,4	13,6
Ne obstaja	0	0
Ne vem ali obstaja	1,4	0
SKUPAJ	100	100

Možnost koriščenja presežnih ur za namen lažjega usklajevanja dela in družine

Leta 2024 je več anketiranih zaposlenih koristilo presežne ure za lažje usklajevanje dela in družine (62,7 % v primerjavi z 58,1 % leta 2023). To je pozitiven trend, ki kaže na večjo uporabo tega ukrepa, ki očitno pomaga pri prilagoditvi dela družinskim obveznostim. Manj anketirancev poroča, da zaradi narave dela ne morejo koristiti presežnih ur, kar kaže na izboljšano prilagodljivost pri izkoriščanju presežnih ur.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	58,1	62,7
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	17,6	15,3
Ne obstaja	17,6	10,2
Ne vem ali obstaja	6,8	11,9
SKUPAJ	100	100

Možnost dela na daljavo/od doma

Možnost dela na daljavo je v letu 2024 uporabilo 11,9 % anketirancev, kar je rahlo povečanje v primerjavi z letom 2023 (8,1 %). Kljub temu pa je večina zaposlenih (57,6 %) še vedno poročala, da te možnosti nimajo, kar nakazuje, da delo na daljavo ni splošno dostopna možnost. 16,9 % anketirancev je navedlo, da zaradi narave dela ne morejo delati na daljavo, kar pomeni, da ima narava zdravstvenega dela velik vpliv na dostopnost dela od doma.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	8,1	11,9
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	31,1	16,9
Ne obstaja	48,6	57,6
Ne vem ali obstaja	12,2	13,6
SKUPAJ	100	100

Dobra komunikacija s sodelavci

Zanimivo je opaziti velik skok v deležu zaposlenih, ki navajajo, da obstaja dobra komunikacija s sodelavci (86,4 % leta 2024 v primerjavi z le 1,4 % leta 2023). To pomeni, da se je zaznavanje komunikacije med sodelavci bistveno izboljšalo.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	1,4	86,4
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	91,9	3,4
Ne obstaja	1,4	6,8
Ne vem ali obstaja	4,1	3,4
SKUPAJ	100	100

Komunikacija z zunanjo javnostjo

Delež tistih, ki koristijo možnost komunikacije z zunanjo javnostjo, se je povečal (z 44,6 % na 47,5 %), kar kaže na rahlo izboljšanje ali večjo vključenost zaposlenih v zunanje komunikacijske aktivnosti. Zmanjšal se je tudi delež tistih, ki ne vedo ali ta ukrep obstaja in sicer iz 27% na 23,7% v letu 2024.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	44,6	47,5
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	18,9	18,6
Ne obstaja	9,5	10,2
Ne vem ali obstaja	27	23,7
SKUPAJ	100	100

Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine

V letu 2024 je 30,5 % anketiranih zaposlenih sodelovalo ali koristilo raziskave o usklajevanju dela in družine, kar je povečanje glede na leto 2023 (25,7 %). To kaže na večjo osveščenost o teh tematikah in morda tudi večje zanimanje zaposlenih za raziskave. Kljub temu, da se je delež zaposlenih, ki ne vedo, ali te raziskave obstajajo, zmanjšal (s 50 % na 44,1 %), še vedno ostaja visok odstotek zaposlenih, ki niso seznanjeni s to možnostjo.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	25,7	30,5
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	9,5	10,2
Ne obstaja	14,9	15,3
Ne vem ali obstaja	50	44,1
SKUPAJ	100	100

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

Leta 2024 se je delež anketiranih zaposlenih, ki uporabljajo ta ukrep, povečal iz 1,4 % na 6,8 %. To je pozitiven premik, saj kaže, da se več zaposlenih zaveda te možnosti in jo aktivno uporablja. Število zaposlenih, ki poročajo, da ta ukrep ne obstaja, se je zmanjšalo s 25,7 % na 10,3 %, kar nakazuje, da je ukrep bolj razširjen in dostopen. Kljub temu še vedno velika večina anketiranih zaposlenih (67,8 % v letu 2024) ne ve, ali ta ukrep sploh obstaja. To pomeni, da je potrebno večje ozaveščanje med zaposlenimi o obstoju in dostopnosti tima za usklajevanje dela in družine.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	1,4	6,8
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	2,7	5,1
Ne obstaja	25,7	10,3
Ne vem ali obstaja	70,3	67,8

SKUPAJ	100	100

Imamo neformalna druženja med zaposlenimi

Delež anketirancev, ki poročajo, da uporabljajo to možnost, se je zmanjšal iz 62,3 % leta 2023 na 54,2 % leta 2024. To bi lahko kazalo na zmanjšano udeležbo ali manj organiziranih druženj. Več zaposlenih zaradi narave dela ne more koristiti: Leta 2024 se je povečal delež zaposlenih, ki zaradi narave dela ne morejo sodelovati v teh druženjih (18,6 %). Število anketiranih zaposlenih, ki niso vedeli, ali ta možnost obstaja, se je povečalo iz 9,5 % na 15,3 %, kar nakazuje potrebo po boljšem informiranju o teh priložnostih.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	62,3	54,2
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	12.2	18,6
Ne obstaja	16,2	11,9
Ne vem ali obstaja	9,5	15,3
SKUPAJ	100	100

Vodstvo podpira ukrepe in politiko usklajevanja dela in družine

Delež anketiranih zaposlenih, ki koristi podporo vodstva za usklajevanje dela in družine, se je nekoliko zmanjšal z 24,4 % v letu 2023 na 22 % leta 2024. To kaže na potrebo po bodisi boljši podpori vodstva ali pa večji promociji te podpore. Leta 2024 se je povečalo število zaposlenih, ki poročajo, da zaradi narave dela ne morejo koristiti teh ukrepov (iz 8,1 % na 15,3 %). Delež zaposlenih, ki ne vedo, ali ta podpora obstaja, se je rahlo zmanjšal iz 47,3 % na 44,1 %, kar pomeni napredek pri informiranju, vendar je še vedno visoka stopnja nevednosti.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	24,4	22,0
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	8,1	15,3
Ne obstaja	20,3	18,6
Ne vem ali obstaja	47,3	44,1
SKUPAJ	100	100

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

Delež anketirancev, ki menijo, da se vodje izobražujejo na področju usklajevanja dela in družine, se je rahlo zmanjšal z 9,5 % v letu 2023 na 8,5 % leta 2024. Zaskrbljujoče je, da se je delež zaposlenih, ki ne vedo, ali vodje sodelujejo v teh izobraževanjih, povečal (iz 59,5 % na 62,7 %). To kaže na potrebo po jasnejši komunikaciji o izobraževanjih, ki jih vodje opravljajo na tem področju.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	9,5	8,5
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	4,1	6,8
Ne obstaja	27	22,0
Ne vem ali obstaja	59,5	62,7
SKUPAJ	100	100

Vodstvo spodbuja usklajevanje dela in družine

Delež anketiranih zaposlenih, ki menijo, da vodstvo spodbuja usklajevanje dela in družine, se je nekoliko znižal iz 31,1 % leta 2023 na 28,8 % leta 2024, kar kaže na potrebo po okrepljeni podpori s strani vodstva. Delež zaposlenih, ki poročajo, da zaradi narave dela ne morejo koristiti teh spodbud, se je povečal (z 5,4 % na 11,9 %).

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	31,1	28,8
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	5,4	11,9
Ne obstaja	24,3	22,0
Ne vem ali obstaja	39,2	37,3
SKUPAJ	100	100

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

V letu 2024 je 32,2 % anketiranih zaposlenih koristilo pomoč pri ponovnem vključevanju, kar je občutno povečanje v primerjavi z 18,9 % leta 2023. To je izjemno pozitiven trend, ki kaže na večjo podporo zaposlenim po dolgotrajni odsotnosti. Manj zaposlenih poroča, da ukrep ne obstaja, število zaposlenih se je zmanjšalo s 13,5 % na 6,8 %, kar pomeni, da je organizacija izboljšala dostopnost tega ukrepa.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	18,9	32,2
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	21,6	20,3
Ne obstaja	13,5	6,8
Ne vem ali obstaja	45,9	40,7
SKUPAJ	100	100

Imamo individualne načrte kariernega razvoja

V letu 2024 je 11,9 % anketiranih zaposlenih imelo individualne načrte kariernega razvoja, kar je več kot v letu 2023 (6,8 %). To kaže na večji poudarek na individualiziranem pristopu k razvoju kariere. Delež zaposlenih, ki menijo, da ta ukrep ne obstaja, se je rahlo zmanjšal (iz 27 % na 25,4 %), enako tudi delež tistih, ki ne vedo ali ta ukrep obstaja (iz 58,1 % na 57,6 %).

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	6,8	11,9
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	8,1	5,1
Ne obstaja	27	25,4
Ne vem ali obstaja	58,1	57,6
SKUPAJ	100	100

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

V letu 2024 je 13,6 % anketiranih zaposlenih poročalo, da letni razgovor vključuje temo usklajevanja dela in družine, kar je povečanje v primerjavi z 8,1 % leta 2023. Delež zaposlenih, ki menijo, da ta tematika ni vključena v letne razgovore, se je zmanjšal (iz 37,8 % na 33,9 %), se je pa povečal delež tistih, ki ne vedo ali ukrep obstaja (iz 44,6 % na 49,2 %).

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	8,1	13,6
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	9,5	3,4
Ne obstaja	37,8	33,9
Ne vem ali obstaja	44,6	49,2
SKUPAJ	100	100

Obdarovanje novorojenčkov ali otrok ob božiču/novem letu

V letu 2024 se je delež anketiranih zaposlenih, ki koristijo obdarovanje otrok, povečal z 2,7 % na 6,8 %, kar kaže na večjo dostopnost tega ukrepa, a je delež še vedno zelo majhen. Delež tistih, ki menijo, da ta ukrep ne obstaja, se je rahlo zmanjšal (iz 43,2 % na 42,4 %), enako tudi delež tistih, ki ne vedo ali obdarovanje dojenčkov in otrok obstaja.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	2,7	6,8
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	12,2	13,6
Ne obstaja	43,2	42,4
Ne vem ali obstaja	41,9	37,3
SKUPAJ	100	100

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

V letu 2024 je 22 % anketiranih zaposlenih poročalo, da koristijo ponudbo za prosti čas, kar je več kot 17,6 % leta 2023. Delež zaposlenih, ki niso vedeli, ali ta ponudba obstaja, se je zmanjšal iz 28,4 % leta 2023 na 23,7 % leta 2024, kar kaže na boljšo informiranost o tej možnosti. Še vedno pa je več kot polovica takšnih, ki bodisi ne vedo, da ta ukrep obstaja ali pa ga zaradi narave dela ne koristijo.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	17,6	22,0
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	35,1	33,9
Ne obstaja	18,9	20,3
Ne vem ali obstaja	28,4	23,7
SKUPAJ	100	100

Ustanova nudi štipendije tudi za otroke zaposlenih

V letu 2024 je 6,8 % anketiranih zaposlenih koristilo štipendije za otroke, kar je več kot v letu 2023 (4,1 %). Delež zaposlenih, ki menijo, da ukrep ne obstaja, se je povečal iz 27 % leta 2023 na 33,9 % leta 2024, enak ostaja delež tistih, ki ne vedo ali štipendija za otroke zaposlenih obstajajo (54,2%) kar kaže, da bi bilo potrebno še dodatno ozaveščanje o tej tematiki.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
Obstaja in koristim	4,1	6,8
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	14,9	5,1
Ne obstaja	27	33,9
Ne vem ali obstaja	54,1	54,2
SKUPAJ	100	100

Klinika nudi psihološko svetovanje in pomoč

Delež anketiranih zaposlenih, ki koristijo psihološko svetovanje, se je povečal iz 12,2 % leta 2023 na 20,3 % leta 2024, kar je pozitiven trend, saj kaže, da so tako zaposleni kot vodstvo bolj ozaveščeni o pomenu in možnostih duševnega zdravja. Število zaposlenih, ki ne vedo, ali obstaja psihološka pomoč, se je zmanjšalo z 23 % leta 2023 na 16,9 % leta 2024, kar kaže na boljšo informiranost. Približno enak pa ostaja odstotek tistih, ki vedo, da ukrep obstaja a ga zaradi narave dela ne koristijo in odstotek tistih, ki menijo, da ukrep ne obstaja.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	12,2	20,3
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	54,1	52,5
Ne obstaja	10,8	10,2
Ne vem ali obstaja	23	16,9
SKUPAJ	100	100

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

V letu 2023 ta možnost ni bila izkoriščena (0 %), medtem ko se je v letu 2024 delež anketiranih zaposlenih, ki koristijo dnevno varstvo, povečal na 5,1 %. To kaže na napredek v uporabi te storitve. V letu 2023 je 1,4 % zaposlenih vedelo, da ukrep obstaja, vendar ga zaradi narave dela niso mogli koristiti. Ta delež je v letu 2024 padel na 0 %, kar lahko pomeni bodisi izboljšanje pogojev bodisi spremembo v naravi dela.

Delež anketiranih zaposlenih, ki pravijo, da varstvo ne obstaja, se je zmanjšal s 66,2 % v letu 2023 na 52,5 % v letu 2024, kar kaže na povečano dostopnost storitve. Povečal se je delež tistih, ki ne vedo, ali varstvo obstaja, iz 32,4 % na 42,4 %, kar morda nakazuje na pomanjkanje komunikacije znotraj klinike glede te storitve.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	0	5,1
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	1,4	0
Ne obstaja	66,2	52,5
Ne vem ali obstaja	32,4	42,4
SKUPAJ	100	100

Klinika organizira počitniško varstvo za otroke svojih zaposlenih

Tudi tukaj v letu 2023 ni bilo anketirancev, ki bi koristili to storitev, vendar je v letu 2024 3,4 % zaposlenih reklo, da koristi ta ukrep. Delež tistih, ki pravijo, da počitniško varstvo ne obstaja, se je zmanjšal s 64,9 % na 55,9 %, podobno kot pri dnevnem varstvu se je povečal delež tistih, ki ne vedo za obstoj počitniškega varstva, in sicer iz 33,8 % na 37,3 %.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	0	3,4
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	1,4	3,4
Ne obstaja	64,9	55,9
Ne vem ali obstaja	33,8	37,3
SKUPAJ	100	100

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

V letu 2023 ni bilo anketiranih zaposlenih, ki bi koristili to možnost, medtem ko je v letu 2024 to storilo 5,1 % zaposlenih. Delež zaposlenih, ki vedo za to možnost, vendar je ne koristijo, je ostal relativno stabilen (2,7 % v 2023 in 3,4 % v 2024). Delež zaposlenih, ki menijo, da ta možnost ne obstaja, se je zmanjšal s 56,8 % v 2023 na 42,4 % v 2024. Delež tistih, ki ne vedo ali obstaja se je povečal s 40,5 % na 49,2 %, kar kaže na potrebo po boljšem obveščanju zaposlenih o tej možnosti.

	ODSTOTEK 2023	**ODSTOTEK 2024**
Obstaja in koristim	0	5,1
Obstaja, vendar zaradi narave dela na koristim	2,7	3,4
Ne obstaja	56,8	42,4
Ne vem ali obstaja	40,5	49,2
SKUPAJ	100	100

Primerjava rezultatov iz leta 2023 in 2024 glede poznavanja in koriščenja ukrepov za usklajevanje dela in družine nakazuje pozitiven trend pri večini ukrepov, še zlasti pri možnosti koriščenja presežnih ur in dela na daljavo. Slabša dostopnost fleksibilnega delovnega časa in fleksibilnih odmikov v letu 2024 kaže na določeno stopnjo nazadovanja v prilagodljivosti delovnih pogojev. Komunikacija znotraj organizacije se je izboljšala, kar je lahko pozitiven znak za prihodnje sodelovanje in učinkovitost ukrepov. Možnost skrajšanega delovnega časa ostaja skoraj neizkoriščena zaradi narave dela, kar nakazuje na potrebo po pregledu možnih prilagoditev v organizaciji za večjo dostopnost te ugodnosti.

ORGANIZACIJSKA KLIMA - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Večina kazalnikov organizacijske klime ostaja stabilna. Povprečje odgovora na vprašanje, ali zaposleni vedno prejmejo jasne informacije, se je rahlo povečalo z 3,61 leta 2023 na 3,69 leta 2024. To kaže na rahlo izboljšanje komunikacije med zaposlenimi in vodstvom glede jasnosti nalog in pričakovanj. Povprečna ocena, ali mnenje zaposlenih šteje, se je rahlo izboljšala z 3,54 leta 2023 na 3,59 leta 2024. To pomeni, da se anketirani zaposleni počutijo nekoliko bolj vključeni v procese odločanja, kar lahko vodi v večjo zadovoljstvo z organizacijo. Anketirani zaposleni poročajo, da imajo dovolj informacij za sprejemanje odločitev (povečanje s 3,42 na 3,66), kar je pozitiven znak. Kljub temu se občutek spoštljive komunikacije rahlo poslabša (s 3,62 na 3,53), kar lahko nakazuje na izzive pri odnosih znotraj organizacije. Na splošno se je organizacijska kultura v organizaciji po mnenju anketirancev izboljšala.

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

IZGORELOST

V letu 2023 je povprečna izčrpanost znašala 3,3, kar kaže na precej visoko raven izčrpanosti med zaposlenimi. V letu 2024 se je ta številka znižala na 2,74, kar pomeni, da so zaposleni v povprečju nekoliko manj izčrpani. Nasprotno pa je raven utrujenosti narasla z 2,34 leta 2023 na 2,84 leta 2024. To je lahko znak, da so zaposleni zaradi vsakodnevnih obremenitev, kljub zmanjšani izčrpanosti, še vedno podvrženi stalni utrujenosti, kar lahko izhaja iz dolgotrajnega stresa ali neprekinjenega tempa dela. Povprečna ocena izgorelosti je prav tako nekoliko upadla z 2,45 leta 2023 na 2,22 leta 2024, kar kaže na splošen trend izboljšanja v smislu občutka izgorelosti.

	2023		2024	
	POVPREČJE	**STD.ODKL**	**POVPREČJE**	**STD.ODKL**
Izčrpanost	3,3	1,116	2,74	1,203
Utrujenost	2,34	1,3	2,84	1,329
Izgorelost	2,45	1,252	2,22	1,318
SKUPAJ	2,70	1,223	2,60	1,283

ŽELJA PO VODSTVENEM POLOŽAJU - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2023 je 37,8 % anketiranih zaposlenih izrazilo željo po prevzemu vodstvenega položaja, medtem ko se je leta 2024 ta delež rahlo znižal na 35,6 %. To zmanjšanje bi lahko kazalo na večjo obremenitev ali manjšo motivacijo za prevzem dodatne odgovornosti med zaposlenimi, zlasti glede na izzive, s katerimi se soočajo v svojih trenutnih vlogah. Delež tistih, ki ne želijo prevzeti vodstvenih položajev, se je povečal iz 62,2 % leta 2023 na 64,4 % leta 2024, kar potrjuje trend zmanjšane želje po prevzemanju vodstvenih odgovornosti.

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

PREDNOST PRI ZASEDBI VODSTVENEGA POLOŽAJA - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2023 je 20,3 % anketirancev menilo, da imajo moški prednost pri zasedbi vodstvenih položajev, medtem ko se je ta delež leta 2024 rahlo zmanjšal na 18,6 %. To zmanjšanje kaže na postopno izboljševanje enakopravnosti v zaznavi napredovanja med spoloma. Delež tistih, ki verjamejo, da imajo ženske prednost, se je nekoliko povečal iz 4,1 % v letu 2023 na 6,8 % v letu 2024. Kljub temu večina zaposlenih meni, da imata oba spola enake možnosti za zasedbo vodstvenih položajev, saj se je delež tistih, ki menijo, da so možnosti enake, le rahlo znižal iz 75,7 % na 74,6 %.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
MOŠKI	20,3	18,6
ŽENSKE	4,1	6,8
OBOJI ENAKO	75,7	74,6
SKUPAJ	100	100

USPOSOBLJENOST ZA VODSTVENI POLOŽAJ - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2023 je 86,5 % anketirancev menilo, da so moški in ženske enako usposobljeni za vodstvene položaje, kar se je leta 2024 povečalo na 94,9 %. To je močan znak, da se izboljšuje percepcija enakopravnosti glede usposobljenosti obeh spolov za vodstvene vloge. Zanimivo je, da je leta 2024 le 1,7 % anketirancev menilo, da so moški bolj usposobljeni za vodstvene položaje, v primerjavi s 6,8 % leta 2023. To zmanjšanje kaže na vse večje prepoznavanje žensk kot enakovrednih kandidatov.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
MOŠKI	6,8	1,7
ŽENSKE	6,8	3,4
OBOJI ENAKO	86,5	94,9
SKUPAJ	100	100

KDO IMA PREDNOSTI PRI NAPREDOVANJE V ORGANIZACIJI - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2024 je 76,3 % anketiranih zaposlenih menilo, da imajo moški in ženske enake možnosti za napredovanje, kar je rahlo zmanjšanje v primerjavi z letom 2023 (77 %). Čeprav je majhna sprememba, kaže na relativno stabilnost zaznave enakopravnosti pri napredovanju. Delež tistih, ki menijo, da imajo moški prednost pri napredovanju, se je rahlo znižal (z 21,6 % leta 2023 na 20,3 % leta 2024), medtem ko se je zaznava prednosti žensk nekoliko povečala (z 1,4 % na 3,4 %).

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
MOŠKI	21,6	20,3
ŽENSKE	1,4	3,4
OBOJI ENAKO	77	76,3
SKUPAJ	100	100

SEZNANJENOST Z MOŽNOSTMI NAPREDOVANJA - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Delež zaposlenih, ki so popolnoma seznanjeni z možnostmi napredovanja, se je rahlo povečal z 28,4 % leta 2023 na 30,5 % leta 2024, kar kaže na boljšo komunikacijo o možnostih kariere. Zmanjšanje števila tistih, ki niso seznanjeni z možnostmi napredovanja (iz 32,4 % na 28,8 %), kaže na pozitiven trend

boljšega informiranja zaposlenih. Vendar pa še vedno 40,7 % anketiranih zaposlenih poroča, da so le delno seznanjeni, kar nakazuje na potrebo po nadaljnjih izboljšavah v komunikaciji z zaposlenimi.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
DA	28,4	30,5
NE	32,4	28,8
DELNO	39,2	40,7
SKUPAJ	100	100

OMOGOČANJE DOSEGANJA KARIERNIH CILJEV - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2024 je 40,7 % anketirancev menilo, da jim organizacija omogoča doseganje kariernih ciljev, kar je občutno povečanje v primerjavi z 29,7 % leta 2023. To je pozitiven trend, ki kaže na večjo podporo zaposlenim pri njihovem osebnem in poklicnem razvoju. Kljub temu se je število tistih, ki menijo, da jim organizacija ne omogoča doseganja ciljev, povečalo na 28,8 %, kar nakazuje na potrebo po dodatnih ukrepih za boljšo podporo posameznikom.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
DA	29,7	40,7
NE	20,3	28,8
DELNO	50	30,5
SKUPAJ	100	100

PREDNOST PRI ZAPOSLOVANJU - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2024 je 86,4 % anketiranih zaposlenih poročalo, da imajo moški in ženske enake možnosti pri zaposlovanju, kar je rahlo izboljšanje glede na 82,4 % v letu 2023. To kaže na večjo enakopravnost pri zaposlovanju med spoloma. Zanimivo je, da se je percepcija prednosti moških pri zaposlovanju znižala z 13,5 % na 10,2 %, medtem ko se je percepcija prednosti žensk rahlo zmanjšala (z 4,1 % na 3,4 %).

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
MOŠKI	13,5	10,2
ŽENSKE	4,1	3,4
OBOJI ENAKO	82,4	86,4
SKUPAJ	100	100

POZNAVANJE POMENA SPOLNE DISKRIMINACIJE IN SPOLNEGA NASILLJA - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2024 je 86,4 % anketirancev poročalo, da so seznanjeni s pomenom spolne diskriminacije in nasilja, kar je izboljšanje v primerjavi z 79,7 % leta 2023. To nakazuje na uspešno ozaveščanje zaposlenih o teh temah. Kljub temu se je povečal delež tistih, ki menijo, da niso seznanjeni (z 4,1 % na 8,5 %), kar kaže na potrebo po nadaljnji komunikaciji in izobraževanju.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
DA	79,7	86,4
NE	4,1	8,5
DELNO	16,2	5,1
SKUPAJ	100	100

POZNAVANJE PROTOKOLOV RAVNANJA V PRIMERU NASILJA ALI NADLEGOVANJA - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2024 je 39 % anketiranih zaposlenih poročalo, da poznajo protokole za ravnanje v primeru nasilja ali nadlegovanja, kar je rahlo povečanje v primerjavi z letom 2023 (36,5 %). To kaže na izboljšano ozaveščenost o ukrepih za zaščito zaposlenih. Kljub temu še vedno velik delež anketiranih zaposlenih ni popolnoma seznanjen s protokoli, kar pomeni, da so potrebni nadaljnji napori za izobraževanje in ozaveščanje zaposlenih.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
DA	36,5	39,0
NE	27	25,4
DELNO	36,5	35,6
SKUPAJ	100	100

POZNAVANJE SANKCIJ V PRIMERU SPOLNEGA NASILJA - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Leta 2024 je 33,9 % anketiranih zaposlenih poročalo, da poznajo sankcije v primeru spolnega nasilja, kar je povečanje glede na 28,4 % v letu 2023. To kaže na boljšo seznanjenost zaposlenih s posledicami spolnega nasilja. Delež anketiranih zaposlenih, ki ne poznajo sankcij, se je rahlo znižal (z 39,2 % na 35,6 %), kar kaže na morebitno izboljšano komunikacijo o teh pomembnih temah.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
DA	28,4	33,9
NE	39,2	35,6
DELNO	32,4	30,5
SKUPAJ	100	100

NASLAVLJANJE NASLOVNIKA GLEDE NA SPOL V DOKUMENTIH - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Delež dokumentov, kjer se naslovnika naslavlja glede na spol, se je znatno povečal iz 45,9 % v letu 2023 na 66,1 % v letu 2024, predvsem na račun tistih, ki so delno naslavljali naslovnika glede na spol.. To kaže na večjo pozornost k spolni ustreznosti v uradnih dokumentih. Delež dokumentov, kjer spol ni upoštevan, ostaja dokaj stabilen, z rahlim povečanjem z 10,8 % v 2023 na 11,9 % v 2024.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
DA	45,9	66,1
NE	10,8	11,9
DELNO	43,2	22
SKUPAJ	100	100

DELO V ZNANSTVENI DEJAVNOSTI PRIMERJAVA 2023 IN 2024 - PRIMERJAVA 2023 IN 2024

Delež anketirancev, ki menijo, da imajo prednost v znanstveni dejavnosti moški, se je rahlo zmanjšal z 9,5 % v letu 2023 na 8,1 % v letu 2024. Medtem ko v letu 2023 ni bilo anketiranca, ki bi menil, da imajo prednost ženske, ki bi se ukvarjale z znanstveno dejavnostjo (0 %), se je ta delež v letu 2024 nekoliko povečal na 1,4 %.Delež, ki kaže, da imata oba spola enake možnosti ali zastopanost v znanstveni dejavnosti, ostaja stabilen pri 90,5 % tako v letu 2023 kot v 2024. To kaže na splošno visoko mnenje o enakosti med spoloma pri znanstvenem delu.

	ODSTOTEK 2023	ODSTOTEK 2024
MOŠKI	9,5	8,1
ŽENSKE	0	1,4
OBOJI ENAKO	90,5	90,5
SKUPAJ	100	100

Če povzamemo rezultate o enakosti spolov, bi lahko rekli, da se, kljub rahlemu zmanjšanju zanimanja za vodstvene položaje, zaznava enakopravnosti pri dostopu do teh položajev med moškimi in ženskami izboljšuje. Zaznava, da so moški in ženske enako usposobljeni za vodstvene položaje, je v letu 2024 postala še bolj prevladujoča, kar kaže na pozitiven premik v percepciji enakosti spolov.
Ozaveščenost o pomenu spolne diskriminacije in nasilja se je izboljšala, vendar še vedno ostaja prostor za napredek pri poznavanju protokolov in sankcij v primeru spolnega nasilja.

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 oktobru 2024 je bila izvedena Raziskava o enakosti spolov in usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi, podatki so bili analizirani in podani predlogi za izboljšavo.
- Skozi celo leto 2024 se v sklopu ukrepa »Izobraževanje vodstvenih kadrov na temo motiviranja zaposlenih, optimalnih delovnih procesih za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih«, izvajajo »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. Vodstvo se je izobraževalo na področju zdravstvenega managementa, ki zajema tudi motiviranje zaposlenih.
- Izvajanje ukrepa »Pregled možnosti za pridobitev Certifikata družini prijazno podjetje« je v teku in se bo dokončno izvedel v letu 2025.
- 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 dnevov in letnega dopusta ter drugih napovedanih odsotnosti.

- Izveden je bil pregled možnosti za hibridno delo. 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 okviru ukrepa »Ozaveščanje zaposlenih o pomenu ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem« je bila izvedena delavnica na temo čuječnosti, ki jo je spomladi 2024 vodila psihologinja, zaposlena na kliniki in je trajala 5 srečanj. Ob svetovnem dnevu medicinskih sester je bilo izvedeno tudi predavanje ga. Sanele Banović o pomenu ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenju, sproščanju in postavljanju mej.
- Skozi celo leto je potekala delavnica za zaposlene na temo Odnosi in sodelovanje v timu - Kako z asertivnim komuniciranjem gradimo odnose, rešujemo konflikte in uspešno sodelujemo v timu. Delavnice so se izvajale v okviru ukrepa Komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko kulturo na temo komuniciranja.

Cilj 2: Uravnotežena zastopanost spolov pri vodenju in odločanju

- V letu 2024 se je zbiralo podatke glede na nazive v vodstvenih kadrih po spolu. Podatki kažejo, da je bilo moških 16 in žensk 38.
- Pregledalo se je možnosti uravnoteženja med spoloma na vodstvenih položajih. Podatki kažejo, da se trend obrača v prid bolj enakomerne spolne zastopanosti, saj je klinika dobila v letu 2024 strokovnega direktorja moškega spola, prav tako pa je vodenje enote za plan in analize septembra 2024 prevzel moški.
- V pripravi je interni akt o prepovedi diskriminacije na vodstvenih delovnih mestih. Dokončno bo ta ukrep izveden leta 2025.
- Periodično se spremlja prijave na vodstvena delovna mesta in njihova realizacija glede na spol.
- V okviru ukrepa »Boljša usposobljenost zaposlenih za vodstvene položaje« je bil avgusta 2024 objavljen članek v internem glasilu Pljučnik z naslovom Kako uspešno voditi zaposlene? Izvedlo se je tudi izobraževanje vodstva na področju zdravstvenega in kadrovskega managementa (Galaksija vodenja, Kongres managementa v zdravstveni negi, Kadrovska šola).

Cilj 3: Enakost glede na spol pri zaposlovanju in napredovanju

- V okviru ukrepa »Seznanjanje zaposlenih o možnostih napredovanja« bo v letu 2025 v internem glasilu objavljen članek o možnosti 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 vodja mora zaposlenega seznaniti z oceno, ki vpliva na možnost napredovanja.
- Periodično se spremlja prijave na delovna mesta in njihova realizacija glede na spol.
- Pridobljeni so bili podatki vpisa na medicinsko fakulteto Univerze v Ljubljani. Podatki kažejo, da je neenakomerna zastopanost po spolu že pri vpisu na fakulteto in sicer v prid ženskemu spolu.
- Narejen je bil pregled povprečnega časa napredovanja zaposlenih po spolu. Na podlagi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, javni uslužbenec lahko

napreduje v plačni razred vsaka tri leta, če izpolnjuje predpisane pogoje. Podatki klinike Golnik kažejo, da je v letu 2023 napredovalo na delovnem mestu 18 moških in 81 žensk. V letu 2024 je ali še bo napredovalo na delovnem mestu 16 moških in 102 žensk.

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« bo v decembrski izdaji internega glasila Pljučnik objavljen članek o trpinčenju na delovnem mestu.
- V pripravi je definiranje protokolov ravnanja v primeru zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja, ta ukrep bo izveden v letu 2025.
- V okviru ukrepa »Oblikovanje kanalov za anonimno poročanje o nespoštljivem obnašanju, zlorabi položaja in spolnem nadlegovanju za paciente« bodo v čakalnicah nameščeni nabiralniki za anonimno poročanje pacientov o nepravilnostih in pohvalah.
- V pripravi je določitev sankcij v primeru pojava spolnega nasilja, ta ukrep bo izveden v letu 2025.

Cilj 5: Vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in pedagoške vsebine

- Izvedeno je bilo izobraževanje zaposlenih na temo spolne občutljive rabe jezika, in sicer je bila izvedena delavnica za administratorke o objavi videov o pravilni rabi jezika na intranetu.
- V pripravi so smernice za spolno vključujočo rabo jezika, dokončno bodo pripravljene v letu 2025.
- 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 2025.
- 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:

- Pogostejše ankete in povratne informacije zaposlenih za preverjanje počutja zaposlenih glede delovnega okolja, ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter morebitnih potreb po dodatnih politikah in praksah.
- Pregled možnosti za fleksibilne urnike za večje število zaposlenih.
- Pregled možnosti za pridobitev Certifikata družini prijazno podjetje.
- Bolj redna in jasna komunikacija o možnostih, ki jih ponuja organizacija z namenom lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.
- Krepitev spoštljive komunikacije med zaposlenimi v organizaciji.

- Redna skupinska srečanja ali individualna svetovanja s strokovnjaki, kjer bi zaposleni imeli dostop do orodij za obvladovanje stresa in izboljšanje psihofizičnega počutja.
- Uvedba strukturiranega programa mentorstva za bodoče vodje z uravnoteženim spolnim deležem, ki spodbuja raznolikost v vodstvu.
- Proaktivno informiranje zaposlenih o možnostih za razvoj in napredovanje - redno obveščanje zaposlenih o možnostih za napredovanje prek internih sestankov in delavnic ter skozi več kanalov (intranet, novice, interni časopis).
- Redne delavnice o razumevanju diskriminacije, na primer letna izobraževanja za vse zaposlene o prepoznavanju in preprečevanju spolne in druge diskriminacije, prilagojena specifičnim delovnim okoljem.
- Priprava internega akta o prepovedi diskriminacije na vodstvenih delovnih mestih.
- Uvedba dostopa do anonimne podpore in svetovanja za zaposlene, ki so morebiti doživeli diskriminacijo ali nadlegovanje, ter sistem, kjer se lahko počutijo varno pri iskanju pomoči.
- Definiranje protokolov ravnanja v primeru zaznanega spolnega nasilja in nadlegovanja ter določitev sankcij v primeru pojava spolnega nasilja.
- Priprava smernic za spolno vključujočo rabo jezika, implementacija smernic v jezikovno politiko in dokumente Univerzitetne klinike za pljučne bolezni in alergijo Golnik ter periodična promocija smernic na izobraževanju zaposlenih in v internih medijih.
- Spodbujanje prijav za raziskovalne projekte pri obeh spolih – npr. sistem spodbud, da bi spodbudili tako ženske kot moške k prijavi raziskovalnih projektov, kar bi pomagalo uravnotežiti vodenje projektov.

doc. dr. Viktorija Tomič, dr. med., spec.,
direktorica
Golnik, 9.12.2024

vtomic
Digitalno podpisal vtomic
Datum: 2024.12.09 07:12:23 +01'00'