

# **ENAKOST SPOLOV V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI V ORTOPEDSKI BOLNIŠNICI VALDOLTRA: POROČILO ANKETE ZA 2023**

## **Kazalo vsebine**

<b>1</b>	<b>Raziskovalni načrt</b>	<b>4</b>
1.1	Način zbiranja podatkov	4
1.2	Ciljna populacija	4
1.3	Analiza podatkov	4
1.4	Opis vzorca	4
<b>2</b>	<b>Mnenja in stališča o skrbi organizacije za usklajevanje službenih in zasebnih obveznosti</b>	<b>13</b>
2.1	Skrb za otroke ali druge bližnje osebe	13
2.2	Uveljavljanje starševskih in skrbstvenih pravic	14
2.3	Mnenje o pogostosti omogočanja usklajevanja skrbstvenih in delovnih obveznosti s strani delovne organizacije	15
<b>3</b>	<b>Mnenja o organizacijski klimi in delovnem okolju</b>	<b>18</b>
3.1	Ocena skrbi vodstva za spoštljive in dobre odnose	18
3.2	Splošno zadovoljstvo z delovnim okoljem glede enakosti spolov	19
3.3	Mnenje glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženiosti	20
3.4	Izkušnje z zapostavljenostjo ali oviranjem pri svojem delu	21
3.5	Izkušnje z opažanjem zapostavljanjem ali oviranjem drugih pri delu	22
3.6	Stališče o uporabi spolno vključujočega jezika pri komuniciranju in predstavljanju v dokumentih organizacije	23
<b>4</b>	<b>Mnenja in stališča anketiranih o ravnotežju spolov in udeležbi v odločevalskih telesih in vodstvenih funkcijah</b>	<b>25</b>
4.1	Poznavanje načina omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in organih odločanja	25
4.2	Možnosti kandidiranja za vodstveni položaj	26
4.3	Stališča glede možnosti napredovanja in odločanj	27
<b>5</b>	<b>Mnenja in stališča o enakosti spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti</b>	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>Izkušnje s trpinčenjem na delovnem mestu</b>	<b>31</b>
6.1	Prakse v OB Valdoltra glede urejanja in prijavljanja nasilja in nadlegovanja	31
6.2	Doživljanje nasilja in nadlegovanja v OB Valdoltra	31
6.3	Prisostvovanje trpinčenju ali nadlegovanju v OB Valdoltra	32
<b>7</b>	<b>Priloge</b>	<b>34</b>

## Kazalo slik

Slika 1: Struktura anketiranih po spolu (Vir: OB Valdoltra).....	4
Slika 2: Starostna struktura anketiranih (Vir: OB Valdoltra).....	5
Slika 3: Partnerski status anketiranih (Vir: OB Valdoltra). ....	6
Slika 4: Skrbništvo otrok anketiranih (Vir: OB Valdoltra). ....	6
Slika 5: Priznana stopnja invalidnosti anketiranih (Vir: OB Valdoltra).....	7
Slika 6: Število let zaposlitve v OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra). ....	8
Slika 7: Število let zaposlitve na trenutnem delovnem mestu (Vir: OB Valdoltra). ....	9
Slika 8: Število let zaposlitve v raziskovalnem okolju (Vir: OB Valdoltra). ....	10
Slika 9: Delovno mesto anketiranih (Vir: OB Valdoltra). ....	11
Slika 10: Vrsta pogodbe z OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra). ....	11
Slika 11: Skrb za otroke ali druge bližnje osebe (Vir: OB Valdoltra). ....	13
Slika 12: Skrb za družinske člane anketiranih (Vir: OB Valdoltra). ....	14
Slika 13: Koriščenje pravic anketiranih (Vir: OB Valdoltra).....	15
Slika 14: Grafikon kvantilov ocene skrbi vodstva za spoštljive in dobre odnose (Vir: OB Valdoltra).....	16
Slika 15: Grafikon kvantilov ocene skrbi vodstva za spoštljive in dobre odnose (Vir: OB Valdoltra).....	19
Slika 16: Grafikon kvantilov splošnega zadovoljstva z delovno klimo glede enakosti spolov (Vir: OB Valdoltra).....	20
Slika 17: Grafikon kvantilov mnenj glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženi (Vir: OB Valdoltra). ....	21
Slika 18: Osebna izkušnja za zapostavljenostjo na delovnem mestu (Vir: OB Valdoltra). ....	22
Slika 19: Opazovanje zapostavljanja drugih ne delovnem mestu zaradi spola (Vir: OB Valdoltra).....	22
Slika 20: Grafikon kvantilov o stališčih anketiranih uporabi spolno vključujočega jezika pri komuniciranju in predstavljanju v dokumentih organizacije (Vir: OB Valdoltra). ....	23
Slika 21: Vzpostavljen način omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in/ali organih odločanja (Vir: OB Valdoltra). ....	25
Slika 22: Prejem povabila za kandidiranje na vodstveni položaj (Vir: OB Valdoltra). ....	26
Slika 23: Kandidiranje za vodilni položaj (Vir: OB Valdoltra). ....	26
Slika 24: Stališča glede možnosti napredovanj in odločanj (Vir: OB Valdoltra). ....	27
Slika 25: Mnenja in stališča o enakosti spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti (Vir: OB Valdoltra).....	29
Slika 26: Prakse v OB Valdoltra glede urejanje in prijavljanja nasilja in nadlegovanja (Vir: OB Valdoltra).....	31
Slika 27: Osebna izkušnja z nasiljem in nadlegovanjem v prostorih OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra).....	32
Slika 28: Priča nasilju ali nadlegovanju v OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra).....	33

# 1 Raziskovalni načrt

V tem poglavju predstavljamo raziskovalni načrt.

## 1.1 Način zbiranja podatkov

Z namenom priprave Načrta enakosti spolov smo v Ortopedski bolnišnici Valdotra (OB Valdotra) pripravili anketni vprašalnik, s katerim smo želeli zaznati mnenja in stališča zaposlenih v raziskovalnem oddelku glede te tematike. Anketni vprašalnik se nahaja v prilogi 1.

Odločili smo se, da bomo anketni vprašalnik izvedli v spletni obliki. V ta namen smo jo vnesli v spletno aplikacijo 1ka.si. Aktivirali smo jo 19. 4. 2023. Odločili smo se, da bo anketni vprašalnik aktiven 3 mesece.

## 1.2 Ciljna populacija

V okviru OB Valdotra deluje raziskovalni oddelk, v katerem je vključenih 37 raziskovalcev. Preko elektronske pošte smo 19. 4. 2023 vsem omenjenim zaposlenim poslali spremni dopis s povezavo do spletne ankete. 16. 5. 2023 smo vsem omenjenim zaposlenim poslali zahvalo za sodelovanje v anketi in opomnik za tiste, ki anketnega vprašalnika še niso izpolnili.

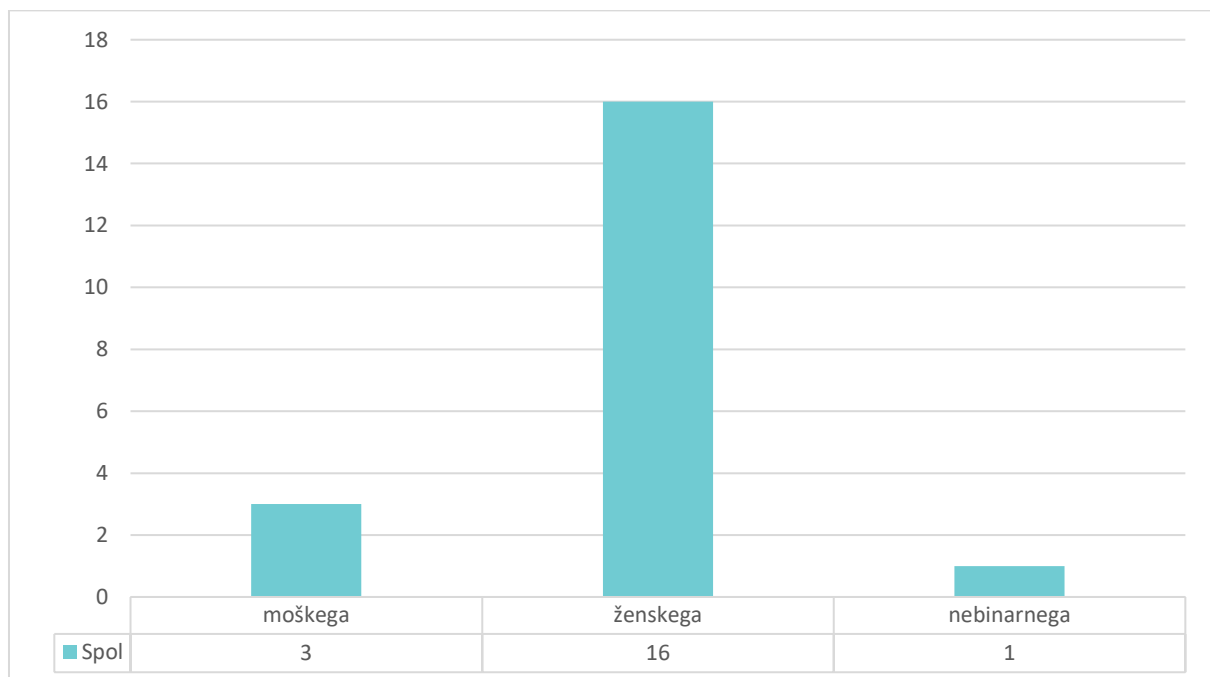
Do 30. 5. 2023 smo pridobili 20 veljavnih odgovorov. Odločili smo se, da pripravimo poročilo na osnovi teh podatkov.

## 1.3 Analiza podatkov

V poročilu prikazujemo frekvence in opisne statistike po posameznih spremenljivkah.

## 1.4 Opis vzorca

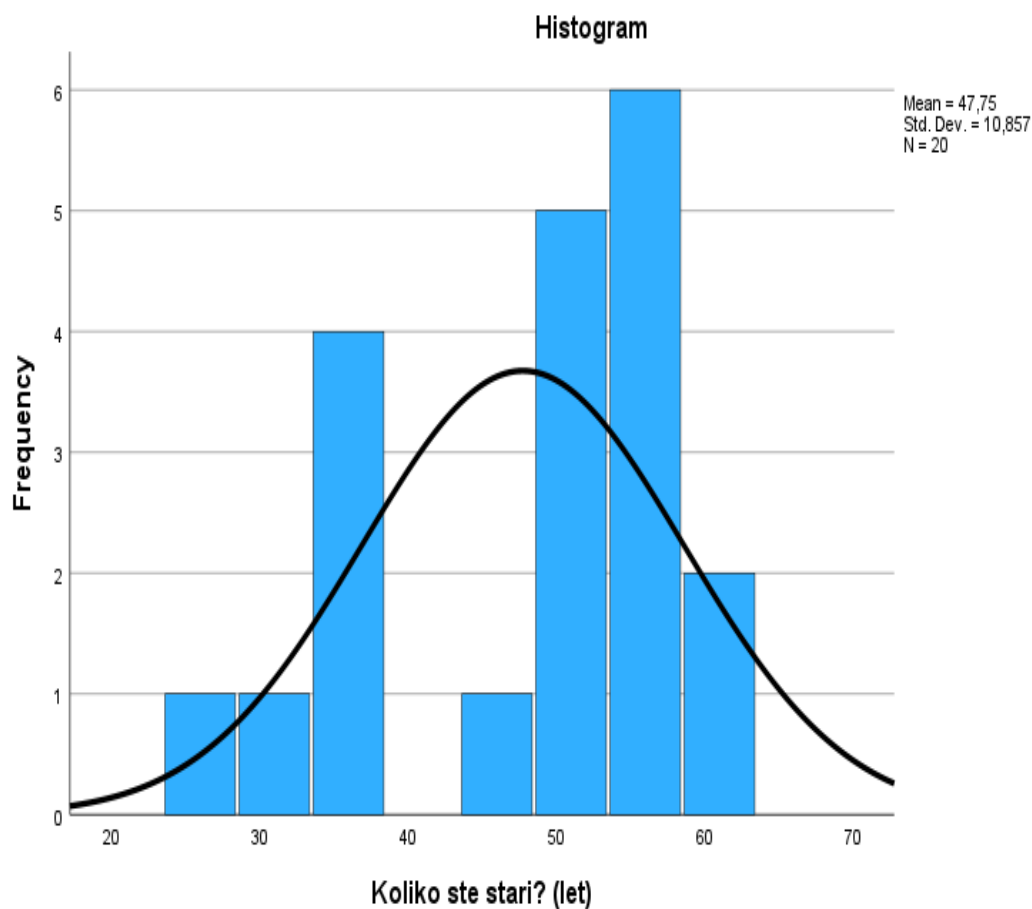
Najprej smo preverili osnovne podatke o anketiranih. Na sliki 1 je podana struktura anketiranih po spolu. Pri tem so anketirani lahko izbrali med moškim, ženskim in nebinarnim spolom.



Slika 1: Struktura anketiranih po spolu (Vir: OB Valdotra).

V raziskavi je sodelovalo 16 (80 %) anketirank, 3 (15 %) anketirancev in 1 (5 %) anketirani nebinarnega spola.

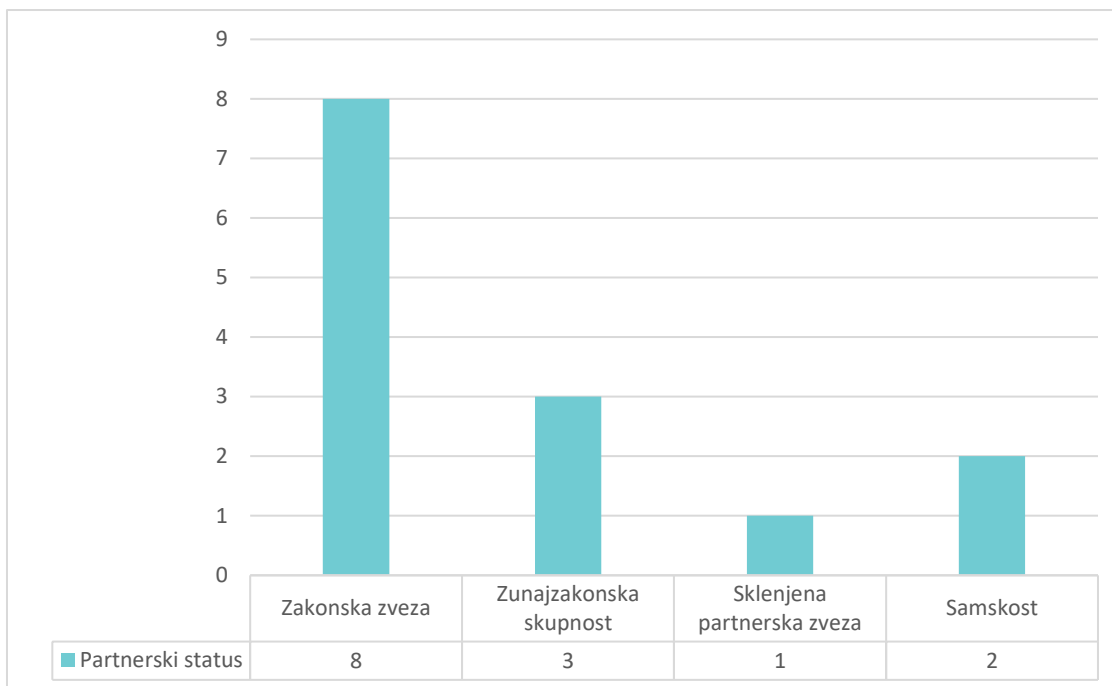
V nadaljevanju nas je zanimala njihova starost. Njeno porazdelitev podajamo na sliki 2.



Slika 2: Starostna struktura anketiranih (Vir: OB Valdoltra).

Anketirani/e so bili v povprečju stari 47,75 let, s standardnim odklonom 10,86 let. Polovica anketiranih je bila stara 49,5 let in več, polovica pa 49,5 let in manj. Najmlajši/a anketirani/a je bil/a star/a 26 let, najstarejši/a pa 63 let.

Nato smo preverili partnerski status anketiranih. Možni odgovori so bili: zakonska zveza, zunajzakonska skupnost, sklenjena partnerska zveza, samskost. Na sliki 3 podajamo porazdelitev odgovorov.

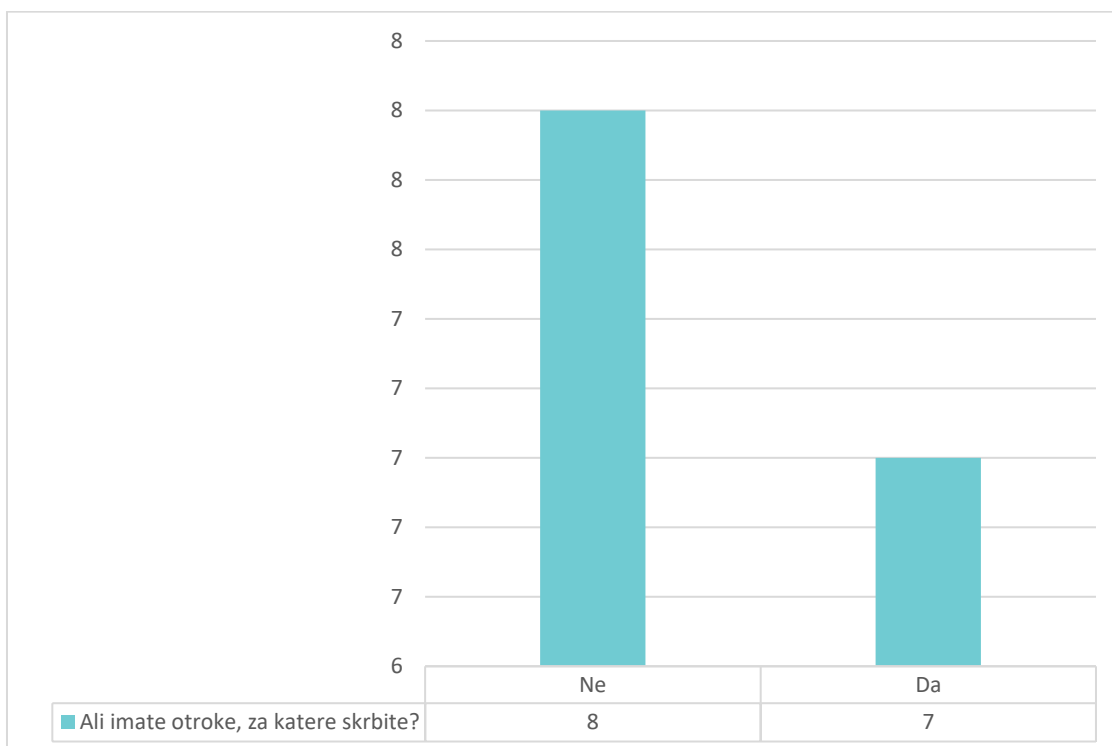


Slika 3: Partnerski status anketiranih (Vir: OB Valdoltra).

6 anketiranih ni odgovorilo na vprašanje. Izločili smo jih iz nadaljnje analize.

Največ, 8 oziroma 57,1 %, anketiranih je v zakonski zvezi. Sledijo jim tisti, ki so v zunajzakonski skupnosti (3 oziroma 21,4 %), so samski (2 oziroma 14,3 %) ali so v sklenjeni partnerski zvezi (1 oziroma 7,1 %).

V nadaljevanju nas je zanimalo, ali imajo anketirani otroke (glej spodnjo sliko).

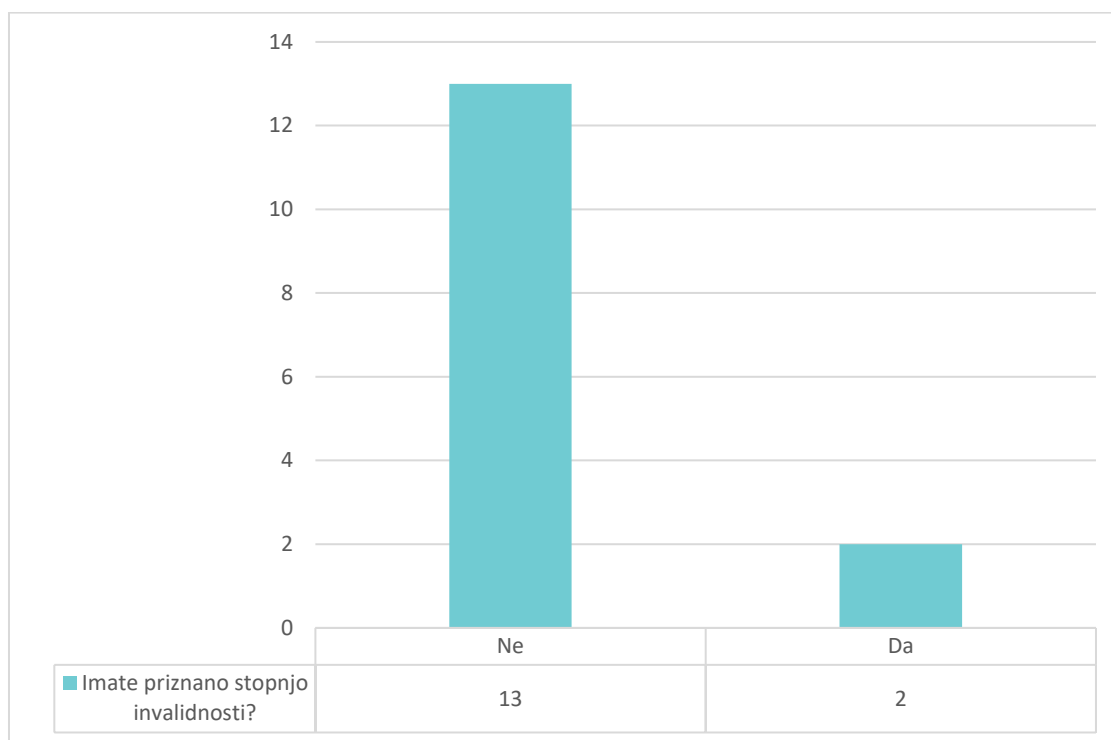


Slika 4: Skrbništvo otrok anketiranih (Vir: OB Valdoltra).

5 anketiranih ni odgovorilo na vprašanje. Izločili smo jih iz nadaljnje analize.

**8 anketiranih (53,3 %) ima otroke, za katere skrbijo, medtem ko 7 (46,7 %) nima otrok, za katere bi moralo skrbeti.**

Zanimalo nas je tudi, ali imajo anketirani priznano invalidnost (glej spodnjo sliko).

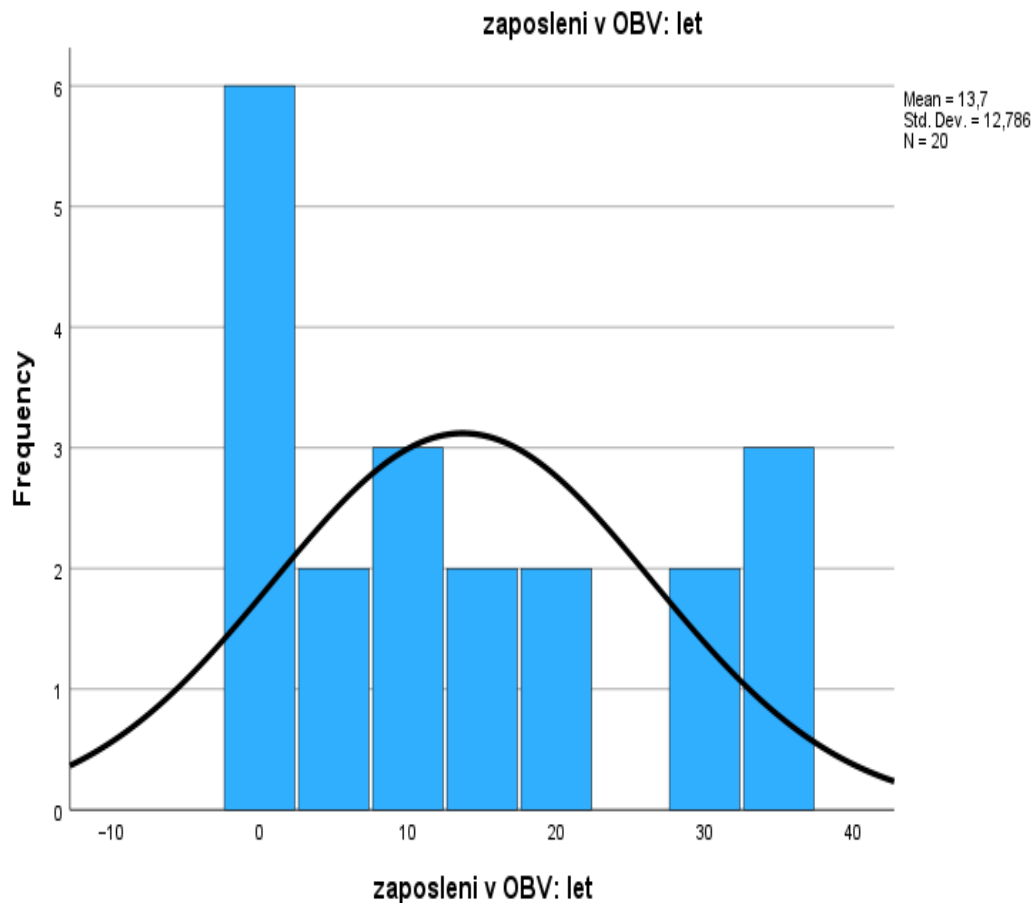


*Slika 5: Priznana stopnja invalidnosti anketiranih (Vir: OB Valdoltra).*

5 anketiranih ni odgovorilo na vprašanje. Izločili smo jih iz nadaljnje analize.

**2 anketirana/i (13,3 %) imata priznano stopnjo invalidnosti.**

V nadaljevanju smo želeli izvedeti, koliko let so anketirani/e že zaposleni/e v OB Valdoltra (glej spodnjo sliko).

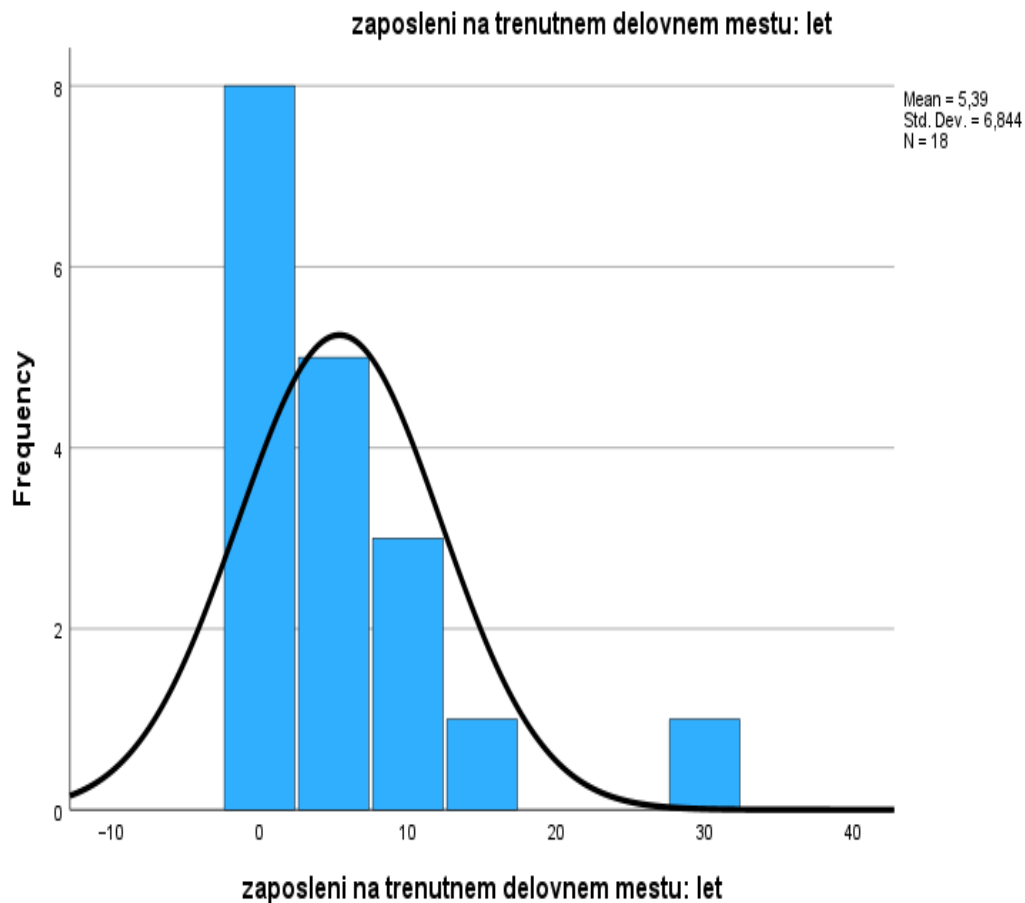


Slika 6: Število let zaposlitve v OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra).

Anketirani/e so v OB Valdoltri zaposleni/e v povprečju 13,7 let, s standardnim odklonom 12,79 let. Polovica anketiranih je v OB Valdoltri zaposlenih 9,5 let in več, polovica pa 9,5 let in manj. Anketirani/a z najkrajšim stažem zaposlitve je v OB Valdoltra zaposlen/a manj kot eno leto, tisti z najdaljšim stažem pa 36 let.

Zanimalo nas je tudi, koliko časa so anketirani/e zaposleni/e na trenutnem delovnem mestu. Porazdelitev odgovorov je podana na sliki 7.



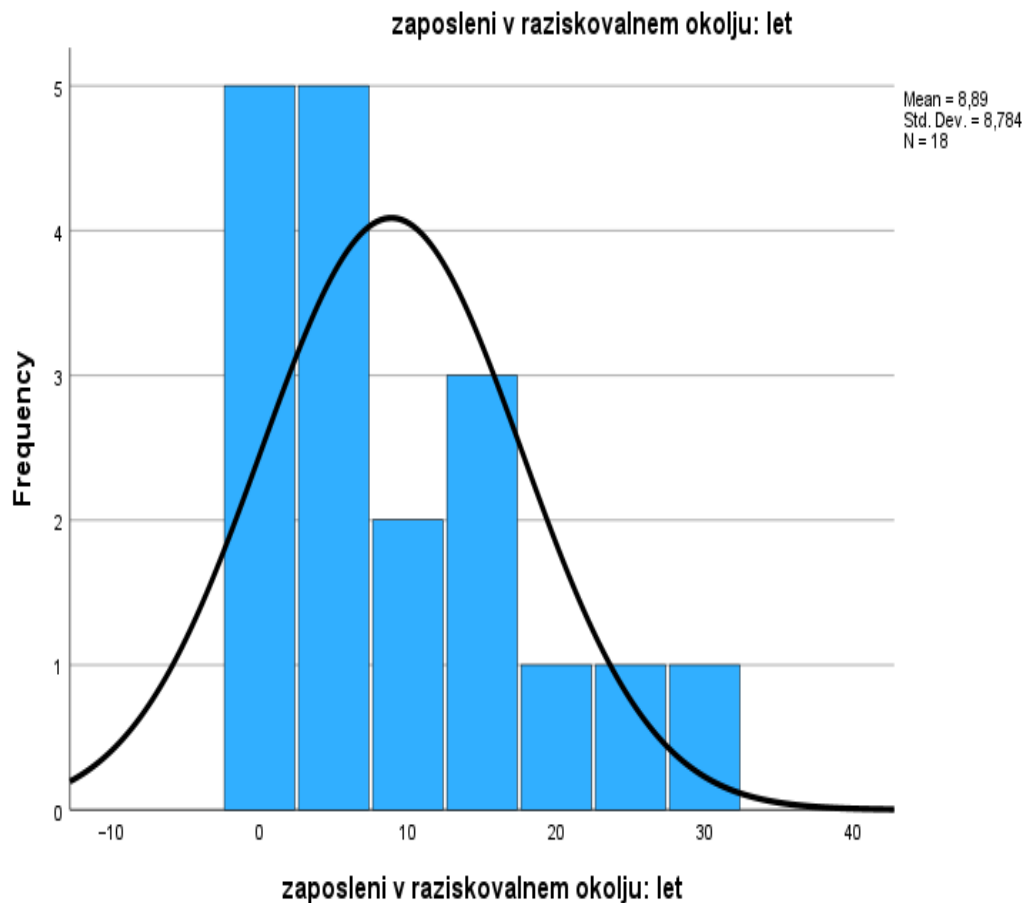


Slika 7: Število let zaposlitve na trenutnem delovnem mestu (Vir: OB Valdoltra).

2 anketirana/i ni/sta odgovorila/i na vprašanje. Izločili smo ju iz nadaljnje analize.

*V povprečju so anketirani/e na trenutnem delovnem mestu zaposleni/e 5,39 let, s standardnim odklonom 3,5 let. Polovica anketiranih je na trenutnem delovnem mestu zaposlena 3,5 let in več, polovica pa 3,5 let in manj. Anketirani/a z najkrajšim stažem zaposlitve na trenutnem delovnem mestu je zaposlen/a manj kot eno leto, tisti z najdaljšim stažem zaposlitve na trenutnem delovnem mestu pa 28 let.*

Na spodnji sliki predstavljamo porazdelitev odgovorov anketiranih glede na število let zaposlitve v raziskovalnem okolju.

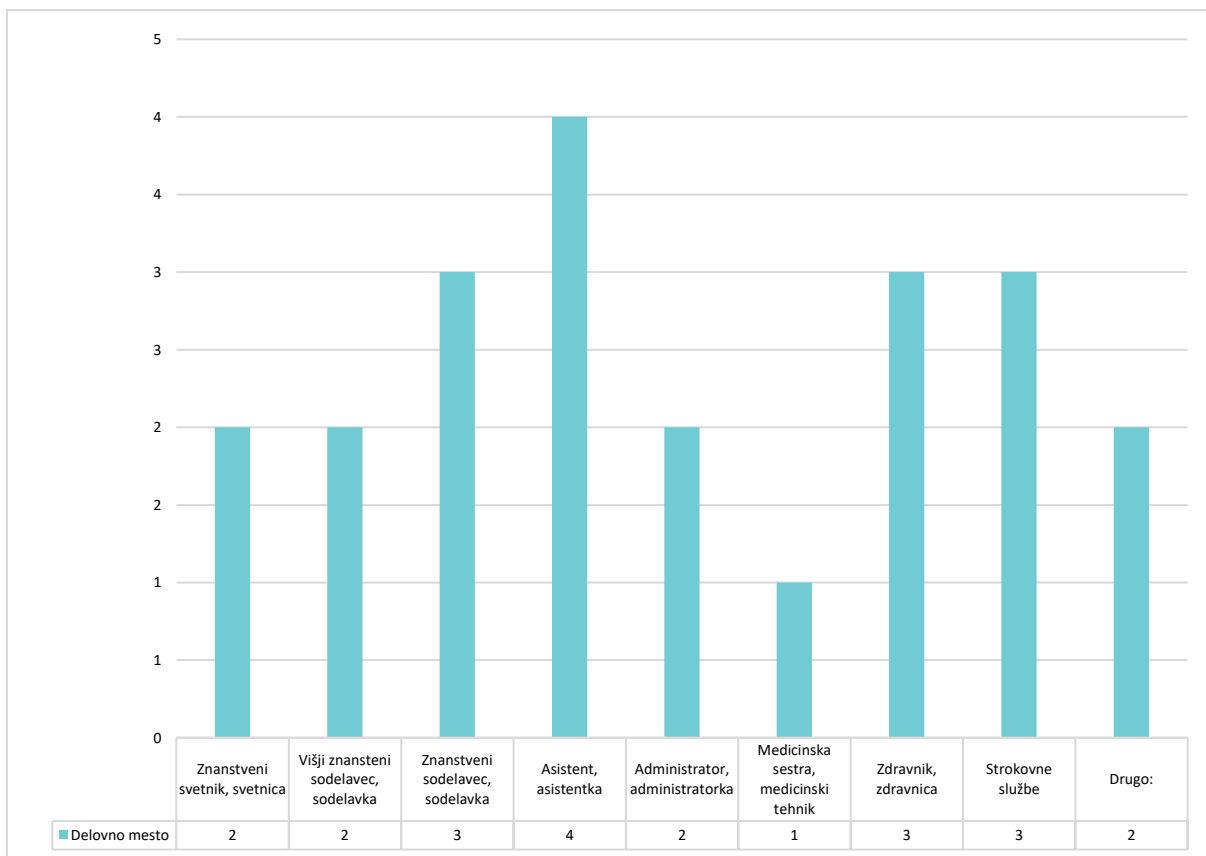


Slika 8: Število let zaposlitve v raziskovalnem okolju (Vir: OB Valdoltra).

2 anketirana/i ni/sta odgovorila/i na vprašanje. Izločili smo ju iz nadaljnje analize.

Anketirani so v povprečju v raziskovalnem okolju zaposleni 8,89 let, s standardnim odklonom 8,78 let. Polovica anketiranih je v raziskovalnem okolju zaposlena 5,5 let in več, polovica pa 5,5 let in manj. Anketirani/a z najkrajšim stažem zaposlitve v raziskovalnem okolju je zaposlen/a manj kot eno leto, tisti z najdaljšim stažem zaposlitve v raziskovalnem okolju pa 28 let.

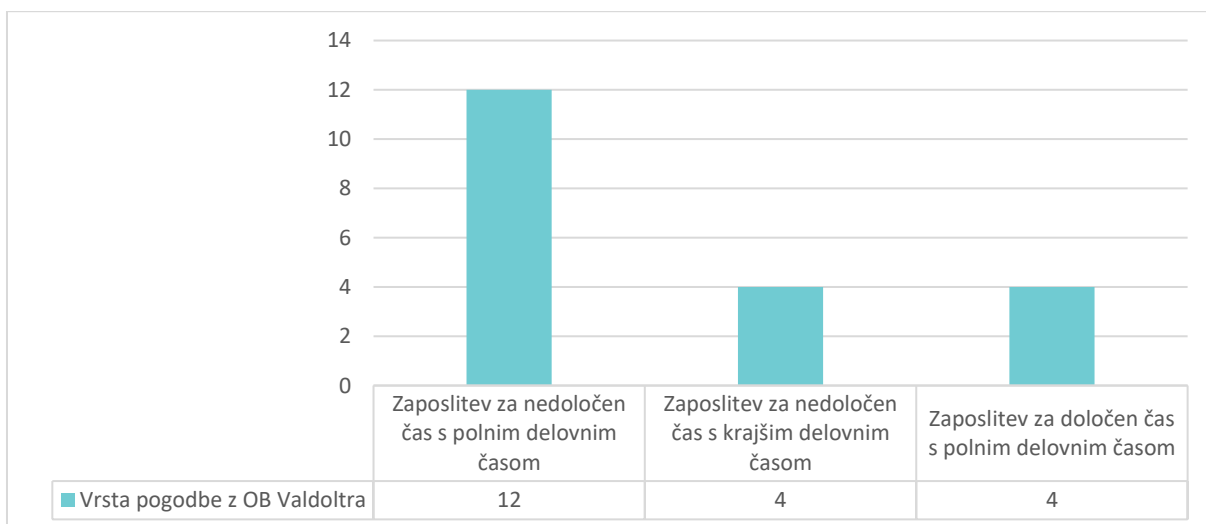
V nadaljevanju smo anketirane vprašali o njihovem mestu zaposlitve. Pri tem so lahko izbrali več možnih odgovorov. Porazdelitev je prikazana na spodnji sliki.



Slika 9: Delovno mesto anketiranih (Vir: OB Valdoltra).

4 anketirani/e so zaposleni na delovnem mestu asistenta/ke, po 3 kot znanstveni sodelavci/ke, zdravniki/ce ali v strokovnih službah, po 2 znanstveni svetnika/ci, višji znanstveni sodelavec/ka ali administrator/ka ter 1 medicinska sestra/tehnik. 2 anketirana/i sta navedla drugo delovno mesto, in sicer je bil v enem primeru navedeno delovno mesto zdravstvenega sodelavca/ke, v enem primeru pa nismo dobili obrazložitve drugega delovnega mesta.

Pogledali smo tudi vrsto pogodbe, ki jo imajo anketirani sklenjeno z OB Valdoltra (glej spodnjo sliko).



Slika 10: Vrsta pogodbe z OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra).

*Največ, 12 oziroma 60 %, anketiranih imav OB Valdoltri sklenjeno zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Po 4 (20 %) anketiranih ima v OB Valdoltri sklenjeno zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom ali zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom,*

## 2 Mnenja in stališča o skrbi organizacije za usklajevanje službenih in zasebnih obveznosti

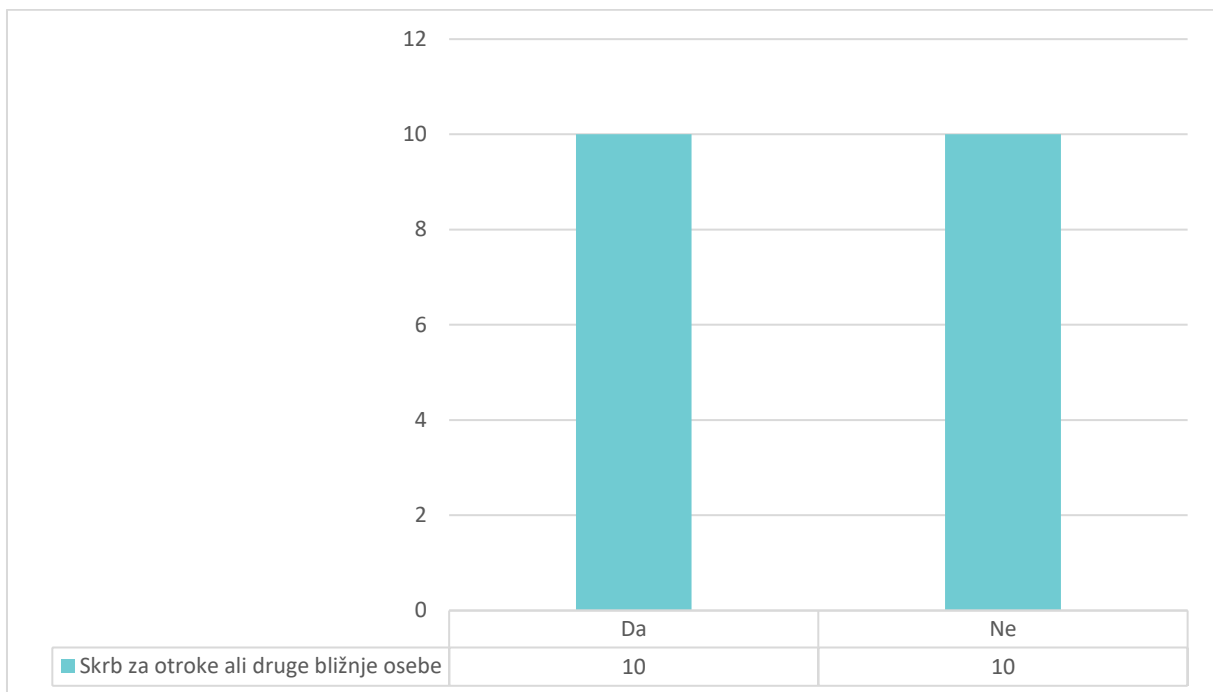
V tem poglavju nas zanima, kaj anketirani/e menijo o skrbi vodstva organizacije<sup>1</sup> za usklajevanje službenih in zasebnih obveznosti. Zanimalo nas je:

- ali doma skrbijo za otroke ali druge bližnje osebe,
- ali so v zadnjih desetih letih uveljavljali starševske in/ali skrbstvene pravice ter
- v kakšni meri organizacija omogoča usklajevanje skrbstvenih in delovnih obveznosti.

Prepoznati želim, kako vodstvo organizacije skrbi, da bi čim lažje udeležali starševstvo ali skrbstvene obveznosti in hkrati nadaljevali karierno pot.

### 2.1 Skrb za otroke ali druge bližnje osebe

Najprej smo želeli ugotoviti, ali imajo anketirani/e doma otroke ali druge bližnje osebe, za katere skrbijo (glej spodnjo sliko).

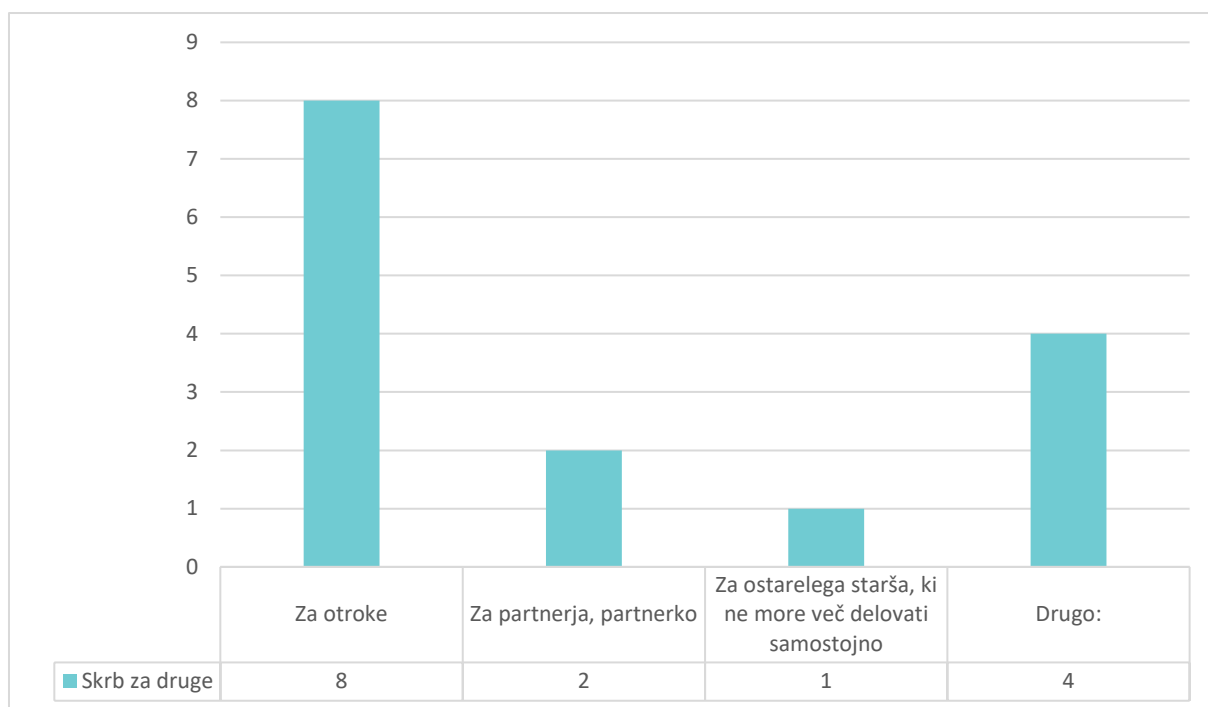


Slika 11: Skrb za otroke ali druge bližnje osebe (Vir: OB Valdoltra).

10 anketiranih je odgovorilo, da doma skrbijo za otroke ali druge bližnje osebe, medtem ko jih 10 te skrbi nima.

Zanimalo nas je tudi, ali anketirani/e doma skrbijo tudi za druge družinske člane (glej spodnjo sliko). Pri tem so anketirani/e lahko izbrali več možnih odgovorov.

<sup>1</sup> Kot vodstvo organizacije so mišljene osebe, ki sprejemajo odločitve in predlagajo usmeritve na ravni delodajalca.

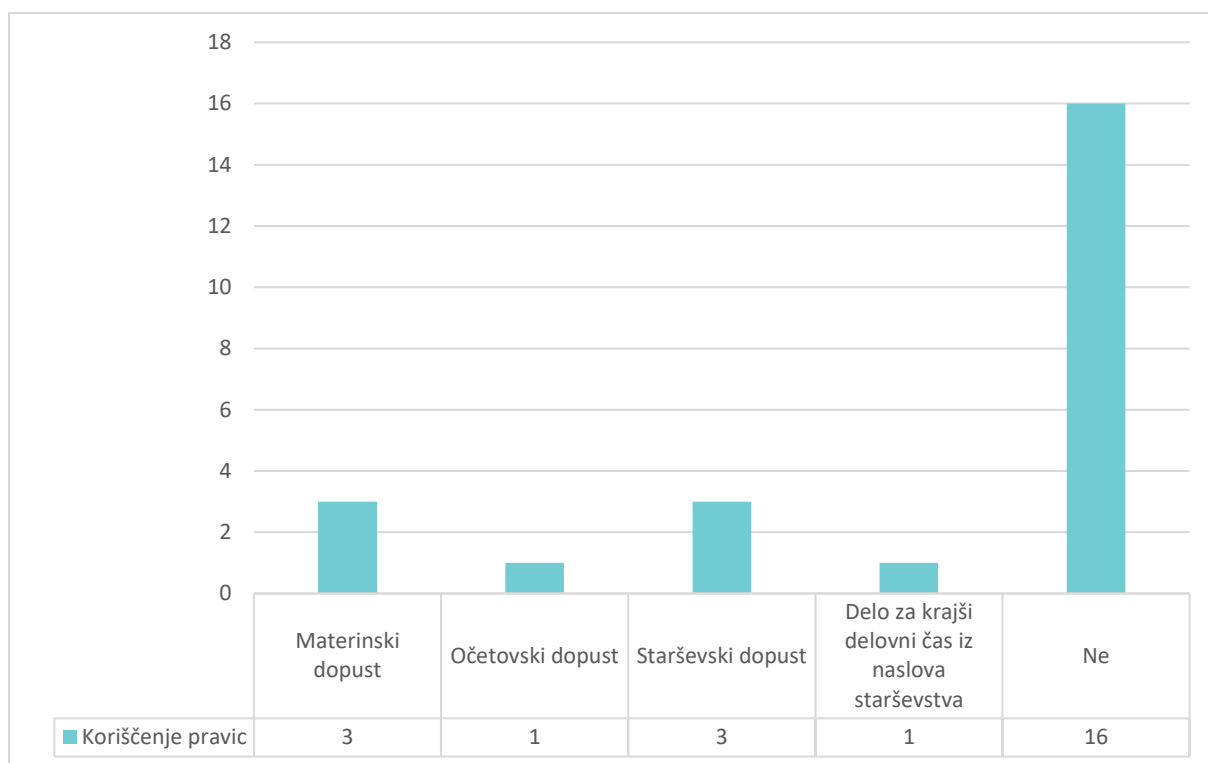


Slika 12: Skrb za družinske člane anketiranih (Vir: OB Valdoltra).

8 anketiranih je izjavilo, da doma skrbijo za otroke. 2 anketirana/i skrbita za partnerja/ko, v enem primeru pa za ostarelega starša, ki ne more več delovati samostojno. 4 anketirani/e so navedli, da skrbijo za druge.

## 2.2 Uveljavljanje starševskih in skrbstvenih pravic

Anketirane smo vprašali tudi, ali so v zadnjih desetih letih uveljavljali katero od navedenih pravic (glej spodnjo sliko).



Slika 13: Koriščenje pravic anketiranih (Vir: OB Valdoltra).

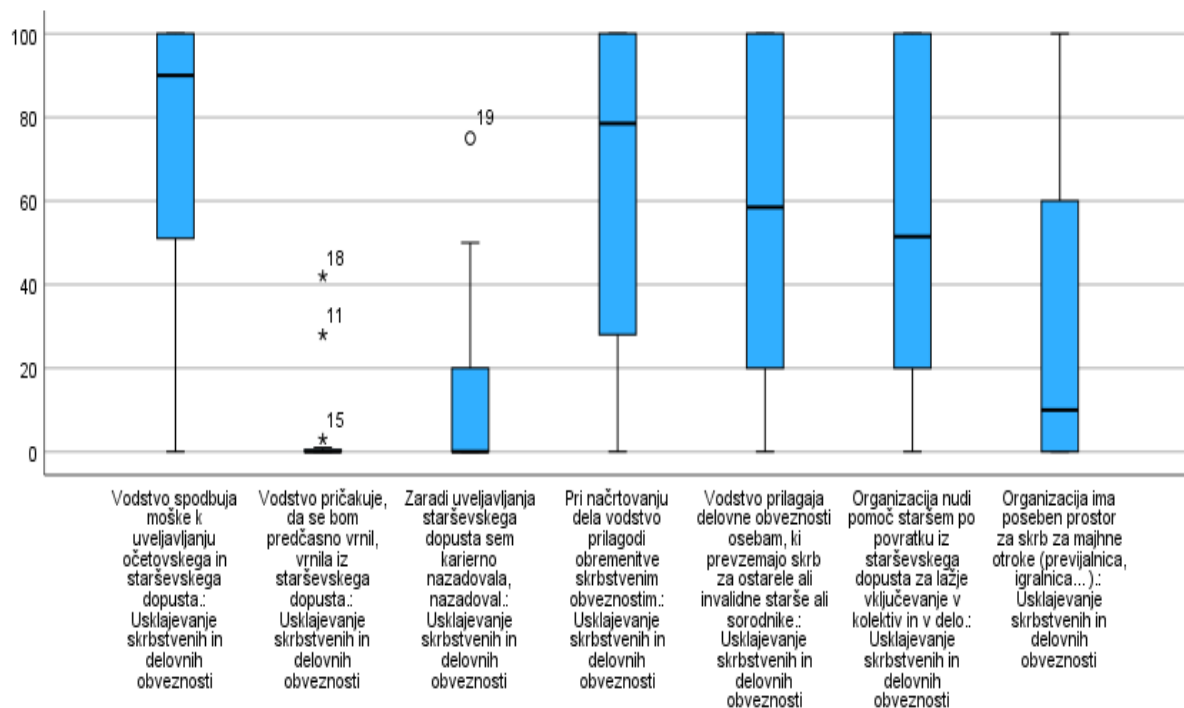
**16 anketiranih v zadnjih deset letih ni koristilo nobene od navedenih pravic. Po 3 anketirani/e so v zadnjih desetih letih koristili materinski dopust ali starševski dopust ter po 1 očetovski dopust in delo za krajši delovni čas iz naslova starševstva.**

### 2.3 Mnenje o pogostosti omogočanja usklajevanja skrbstvenih in delovnih obveznosti s strani delovne organizacije

Anketirane smo v tem delu ankete vprašali, kako pogosto jim vodstvo omogoča usklajevanje skrbstvenih in delovnih obveznosti. Pri tem so odgovarjali na lestvici od 0, ki pomeni nikoli, do 100, ki pomeni vedno, naslednje trditve:

- Vodstvo spodbuja moške k uveljavljanju očetovskega in starševskega dopusta.
- Vodstvo pričakuje, da se bom predčasno vrnil, vrnila iz starševskega dopusta.
- Zaradi uveljavljanja starševskega dopusta sem karierno nazadovala, nazadoval.
- Pri načrtovanju dela vodstvo prilagodi obremenitve skrbstvenim obveznostim.
- Vodstvo prilagaja delovne obveznosti osebam, ki prevzemajo skrb za ostarele ali invalidne starše ali sorodnike.
- Organizacija nudi pomoč staršem po povratku iz starševskega dopusta za lažje vključevanje v kolektiv in v delo.
- Organizacija ima poseben prostor za skrb za majhne otroke (previjalnica, igralnica...).

Na sliki 12 podajamo grafikon kvantilov omenjenih odgovorov.



Slika 14: Grafikon kvantilov ocene skrbi vodstva za spoštljive in dobre odnose (Vir: OB Valdoltra).

Iz zgornje slike lahko razberemo, da so anketirani/e v povprečju ( $\bar{x} = 71,09$ ,  $SD = 41,69$ ) najboljše ocenili trditev, da vodstvo spodbuja moške k uveljavljanju očetovskega in starševskega dopusta. Tudi mediana je v tem primeru zelo visoka ( $Me = 90$ ) – na lestvici od 0 do 100, polovica anketiranih ocenjuje, da vodstvo to spodbuja pogosto.

Anketirani/e menijo, da vodstvo pogosteje pri načrtovanju dela prilagodi obremenitve skrbstvenim obveznostim ( $\bar{x} = 64,43$ ,  $SD = 39,34$ ), prilagodi delovne obveznosti osebam, ki prevzemajo skrb za ostarele in invalidne starše ali sorodnike ( $\bar{x} = 56,9$ ,  $SD = 42,13$ ) in da organizacija nudi pomoč staršem po povratku iz starševskega dopusta za lažje vključevanje v kolektiv in v delo ( $\bar{x} = 53,25$ ,  $SD = 40,07$ ).

V primeru ocene pogostosti ( $\bar{x} = 34,07$ ,  $SD = 40,79$ ) dejstva, da ima organizacija poseben prostor za skrb za majhne otroke, lahko ugotovimo, da se tu anketirani/e v povprečju strinjajo, da to ni pogosto. Mediana v tem primeru znaša 10 – polovica anketiranih se strinja, da to organizacija počne redko.

Pri povprečni oceni trditve, da so zaradi usklajevanja starševskega dopusta karierno nazadovali<sup>2</sup> ( $\bar{x} = 12,57$ ,  $SD = 22,6$ ) in da vodstvo pričakuje, da se bodo predčasno vrnila iz starševskega dopusta<sup>3</sup> ( $\bar{x} = 4,93$ ,  $SD = 12,52$ ) lahko opazimo, da se to v organizaciji zgodi zelo

<sup>2</sup> 1 anketirani/a je ocenil/a z vrednostjo okoli 80, da je zaradi uveljavljanja starševskega dopusta karierno nazadoval/a.

<sup>3</sup> 3 anketirani/e z odgovori odstopajo od ostalih. Eden/ena je ocenil/a z oceno okoli 5, eden/ena okoli 30 in eden/ena okoli 40.



redko. Mediana v obeh primerih znaša 0 – polovica anketiranih meni, da tega organizacija ne počne nikoli oziroma ne zahteva od zaposlenih.

### 3 Mnenja o organizacijski klimi in delovnem okolju

Najprej smo od anketiranih želeli spoznati mnenje o organizacijski klimi in delovnem okolju. Pri tem smo jih vprašali:

- kako ocenjujejo skrb vodstva za spoštljive in dobre odnose,
- splošno zadovoljstvo z delovnim okoljem,
- mnenje o spodbujanju žensk k napredovanju in aktivni udeleženiosti,
- osebni izkušnji zapostavljenosti na delovnem mestu,
- opazovanje zapostavljenosti drugih v delovnem okolju ter
- stališče o uporabi spolno vključujočega jezika.

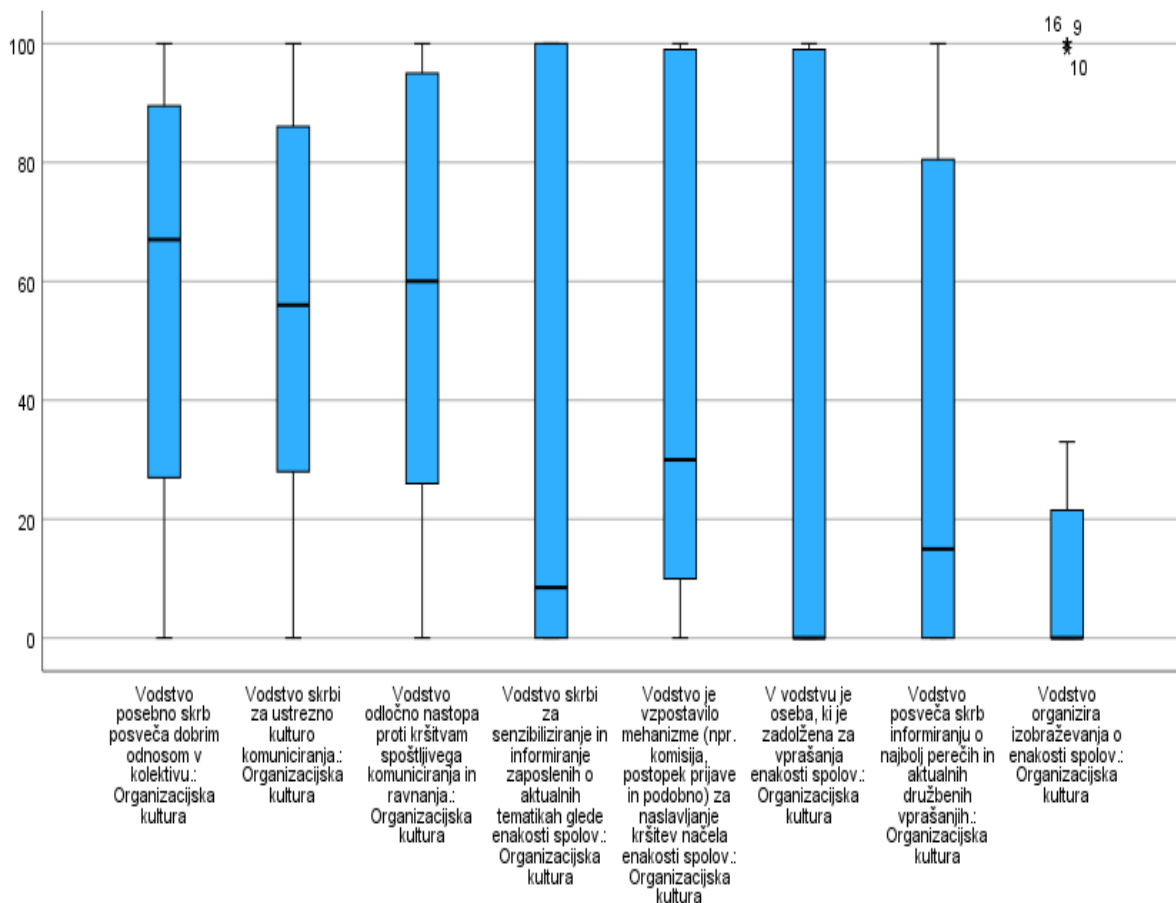
Rezultate opisujemo v tem poglavju.

#### 3.1 Ocena skrbi vodstva za spoštljive in dobre odnose

Anketirane smo v tem delu ankete vprašali, kako ocenjujejo skrb vodstva za spoštljive in dobre odnose. Pri tem so odgovarjali na lestvici od 0, ki pomeni nikoli, do 100, ki pomeni vedno, naslednje trditve:

- Vodstvo posebno skrb posveča dobrim odnosom v kolektivu.
- Vodstvo skrbi za ustrezno kulturo komuniciranja.
- Vodstvo odločno nastopa proti kršitvam spoštljivega komuniciranja in ravnanja.
- Vodstvo skrbi za senzibiliziranje in informiranje zaposlenih o aktualnih tematikah glede enakosti spolov.
- Vodstvo je vzpostavilo mehanizme (npr. komisija, postopek prijave in podobno) za naslavljanje kršitev načela enakosti spolov.
- V vodstvu je oseba, ki je zadolžena za vprašanja enakosti spolov.
- Vodstvo posveča skrb informiranju o najbolj perečih in aktualnih družbenih vprašanjih.
- Vodstvo organizira izobraževanja o enakosti spolov.

Grafikon kvantilov (slika 12) prikazuje porazdelitev odgovorov.



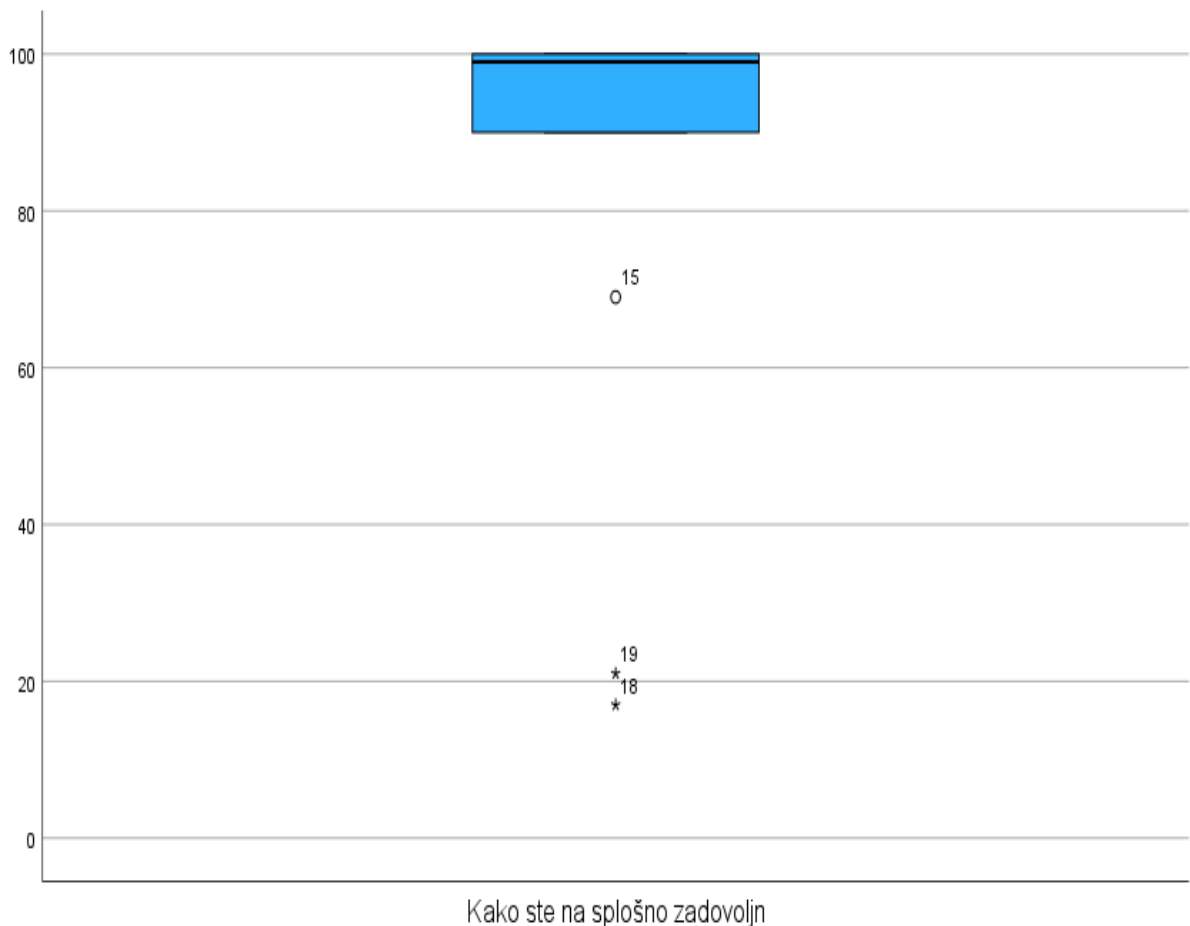
Slika 15: Grafikon kvantilov ocene skrbi vodstva za spoštljive in dobre odnose (Vir: OB Valdoltra).

V povprečju anketirani/e menijo, da vodstvo srednje pogosto posveča posebno skrb dobrim odnosom v kolektivu ( $\bar{x} = 59,38$ ,  $SD = 8,72$ ), odločno nastopa proti kršitvam spoštljivega komuniciranja ( $\bar{x} = 58,53$ ,  $SD = 8,8$ ) in skrbi za ustrezno kulturo komuniciranja ( $\bar{x} = 53,87$ ,  $SD = 9,12$ ). Anketirani/e menijo, da vodstvo precej manj pogosto vzpostavlja mehanizme za naslavljanje kršitev načela enakosti spolov ( $\bar{x} = 43,31$ ,  $SD = 11,45$ ), posveča skrb informiranju o najbolj perečih in aktualnih družbenih vprašanjih ( $\bar{x} = 35,13$ ,  $SD = 10,59$ ), skrbi za senzibiliziranje in informiranje zaposlenih o aktualnih tematikah glede enakosti spolov ( $\bar{x} = 33,57$ ,  $SD = 11,93$ ), nima osebe, ki je zadolžena za vprašanja enakosti spolov ( $\bar{x} = 30$ ,  $SD = 12,32$ ) in organizira izobraževanja o enakosti spolov<sup>4</sup> ( $\bar{x} = 21,44$ ,  $SD = 9,92$ ).

### 3.2 Splošno zadovoljstvo z delovnim okoljem glede enakosti spolov

Na spodnji sliki prikazujem splošno zadovoljstvo anketiranih z delovnim okoljem glede enakosti spolov. Pri tem so zadovoljstvo lahko ocenili na lestvici od 0 (sploh nisem zadovoljen/a) do 100 (sem popolnoma zadovoljen/a).

<sup>4</sup> V primeru pogostosti organiziranja izobraževanj o enakosti spolov so 3 anketirani/e odgovorili, da vodstvo to počne vedno.



Slika 16: Grafikon kvantilov splošnega zadovoljstva z delovno klimo glede enakosti spolov (Vir: OB Valdoltra).

5 anketiranih na vprašanje ni odgovorilo. Izločili smo jih iz nadaljnje analize.

V povprečju so anketirani/e na lestvici od 0 do 100 zadovoljni/e<sup>5</sup> ( $\bar{x} = 84,8$ ,  $SD = 27,94$ ) z delovno klimo glede enakosti spolov. Mediana znaša 99, kar nakazuje, da je polovica anketiranih skoraj popolnoma zadovoljnih z delovno klimo glede enakosti spolov.

### 3.3 Mnenje glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženi

Podatki kažejo, da se ženske srečujejo z več ovirami v svoji znanstveni karieri in težje dosegajo višje nazive ali najvišje vodstvene položaje. Zanima nas ugotoviti, kako bi anketirani/e ovrednotili stanje na področju splošnih vrednot in klime vaše organizacije glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženi.

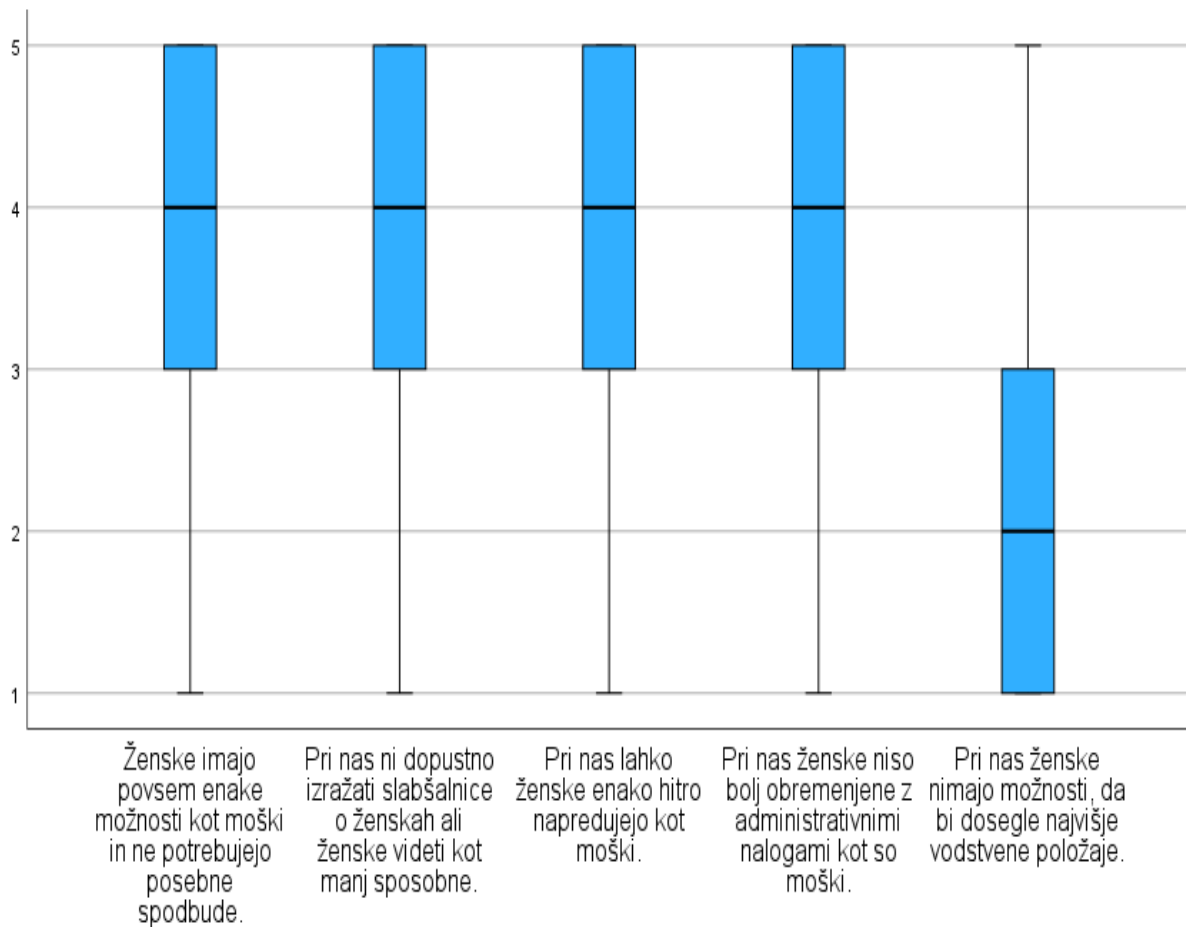
V nadaljevanju smo preverili mnenja anketiranih glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženi. Pri tem so na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (povsem se strinjam) ocenjevali naslednje trditve:

- Ženske imajo povsem enake možnosti kot moški in ne potrebujejo posebne spodbude.
- Pri nas ni dopustno izražati slabšalnice o ženskah ali ženske videti kot manj sposobne.
- Pri nas lahko ženske enako hitro napredujejo kot moški.
- Pri nas ženske niso bolj obremenjene z administrativnimi nalogami kot so moški.

<sup>5</sup> 1 anketirani/a je svoje zadovoljstvo z delovno klimo glede enakosti spolov označil nižje od ostalih (vrednost 70), medtem ko sta 2 anketirana/i splošno zadovoljstvo z delovno klimo glede enakosti spolov označila/i kot zelo slabo (okoli vrednosti 20).

- Pri nas ženske nimajo možnosti, da bi dosegle najvišje vodstvene položaje.

Grafikon kvantilov dobljenih odgovorov je podan na spodnji sliki.

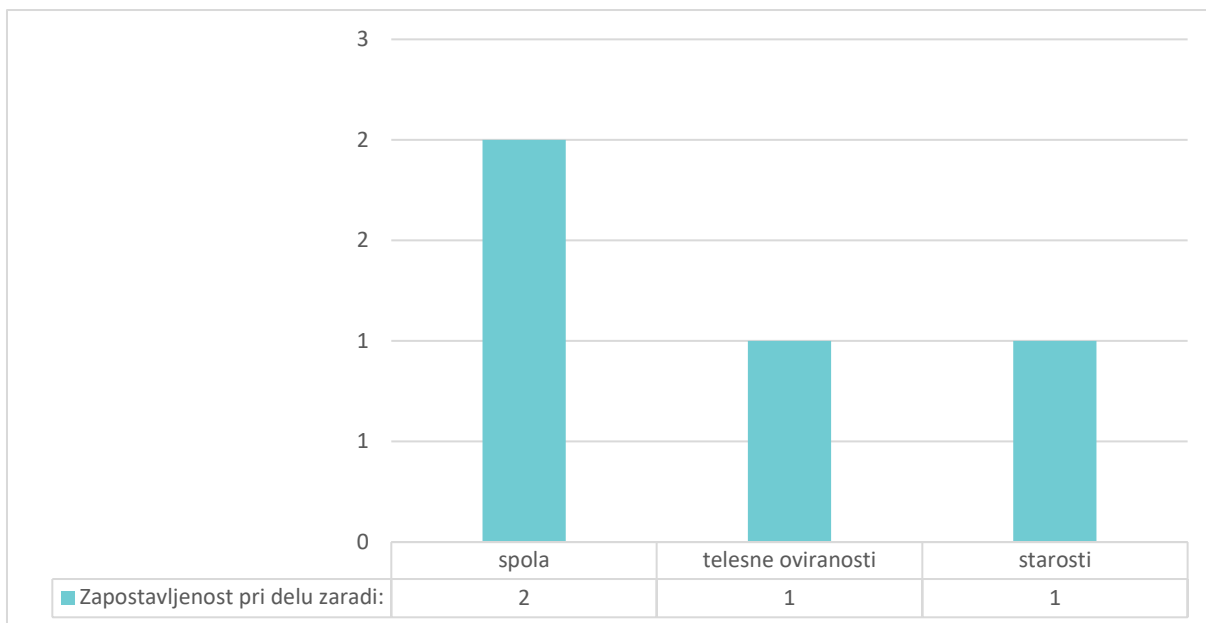


Slika 17: Grafikon kvantilov mnenj glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženi (Vir: OB Valdoitra).

Opazimo lahko, da se anketirani/e v povprečju strinjajo, da imajo ženske povsem enake možnosti kot moški in ne potrebujejo posebne spodbude ( $\bar{x} = 3,82$ ,  $SD = 0,34$ ), da lahko ženske enako hitro napredujejo kot moški ( $\bar{x} = 3,81$ ,  $SD = 0,31$ ), da ženske niso bolj obremenjene z administrativnimi nalogami kot moški ( $\bar{x} = 3,71$ ,  $SD = 0,36$ ) in da ni dopustno izražati slabšalnice o ženskah ali ženske videti kot manj sposobne ( $\bar{x} = 3,65$ ,  $SD = 0,35$ ). Anketirani/e se v povprečju ne strinjajo, da ženske nimajo možnosti, da bi dosegle najvišje vodstvene položaje ( $\bar{x} = 2,06$ ,  $SD = 0,32$ ).

### 3.4 Izkušnje z zapostavljenostjo ali oviranjem pri svojem delu

V naslednjem sklopu nas je zanimalo, ali so anketirani/e imeli osebno izkušnjo, kjer so bili/e kakorkoli zapostavljeni/e ali ovirani/e pri svojem delu zaradi spola, spolne usmerjenosti, etničnega porekla, telesne oviranosti, religije ali starosti. Pri tem so lahko izbrali/e več možnih odgovorov. Upoštevali smo le odgovore, kjer so anketirani/e izjavili, da so imeli/e tako osebno izkušnjo na delovnem mestu (glej spodnjo sliko).

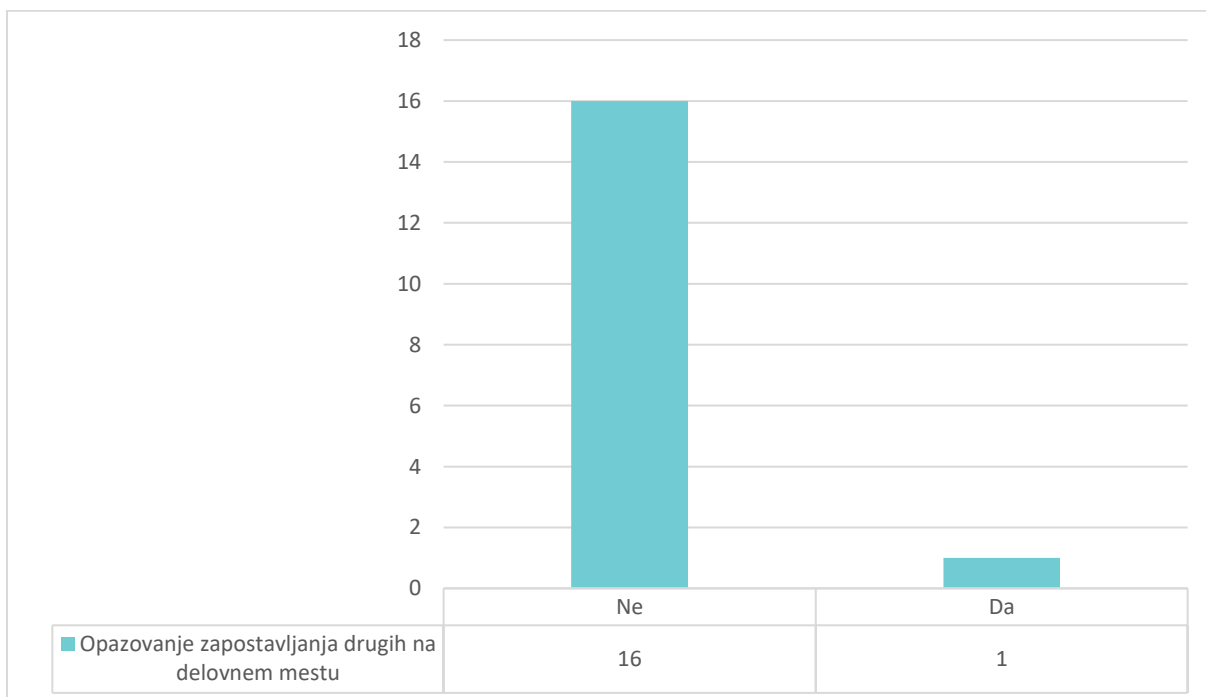


Slika 18: Osebna izkušnja za zapostavljenostjo na delovnem mestu (Vir: OB Valdoltra).

2 anketirana/i sta odgovorila/i, da sta bila/i na delovnem mestu zapostavljena/i zaradi spola, po eden/ena pa zaradi telesne oviranosti ali starosti.

### 3.5 Izkušnje z opažanjem zapostavljanjem ali oviranjem drugih pri delu

V naslednjem sklopu smo preverili, ali so anketirani/e kdaj opazili/e, da bi koga drugega iz kolektiva zapostavljali ali z njim/njo neprimerno ravnalo zaradi spola (glej spodnjo sliko).



Slika 19: Opazovanje zapostavljanja drugih na delovnem mestu zaradi spola (Vir: OB Valdoltra).

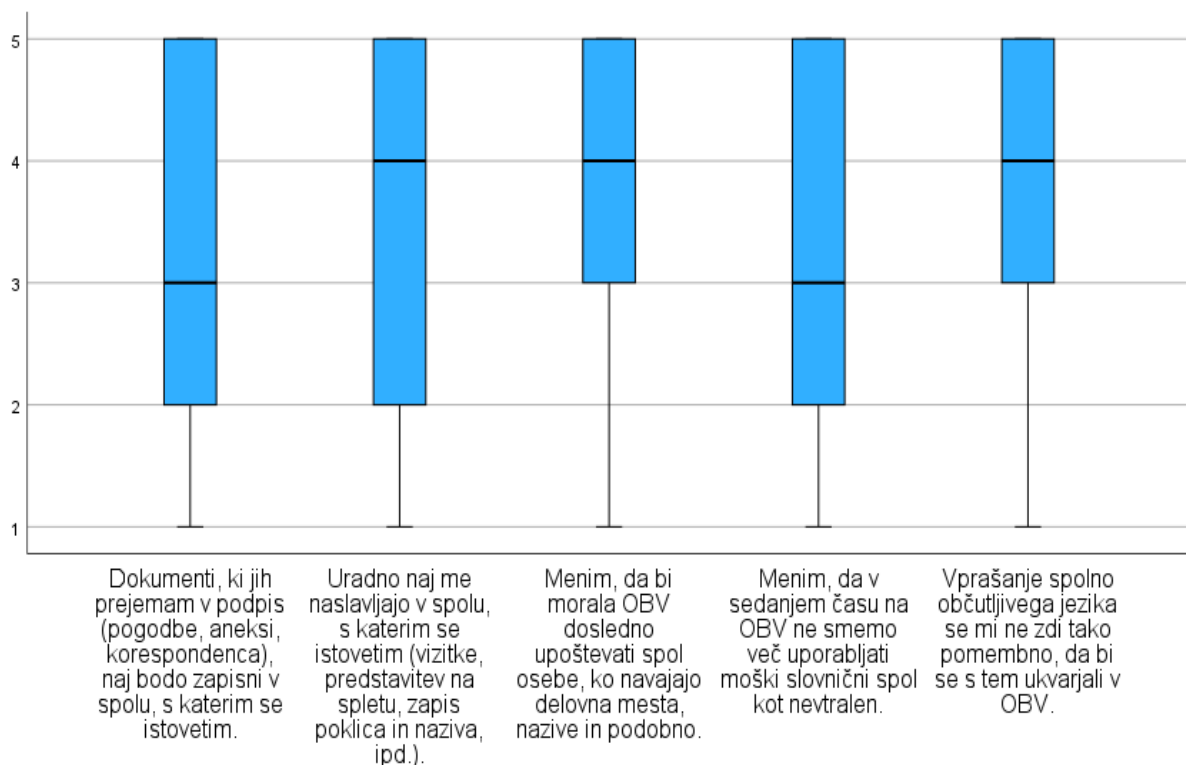
Le v enem primeru je anketirani/a odgovoril/a, da je v kolektivu opazil/a, da so druge zapostavljali na delovnem mestu zaradi spola.

### 3.6 Stališče o uporabi spolno vključujočega jezika pri komuniciranju in predstavljanju v dokumentih organizacije

V naslednjem sklopu nas je zanimalo prepoznati, kaj menijo anketirani/e o uporabi spolno vključujočega jezika pri komuniciranju in predstavljanju v dokumentih organizacije. Pri tem so na lestvici od 1 (se sploh ne strinjam) do 5 (se popolnoma strinjam) ocenjevali/e naslednje trditve:

- Dokumenti, ki jih prejemam v podpis (pogodbe, aneksi, korespondenca), naj bodo zapisni v spolu, s katerim se istovetim.
- Uradno naj me naslavljajo v spolu, s katerim se istovetim (vizitke, predstavitev na spletu, zapis poklica in naziva, ipd.).
- Menim, da bi morala OBV dosledno upoštevati spol osebe, ko navajajo delovna mesta, nazive in podobno.
- Menim, da v sedanjem času na OBV ne smemo več uporabljati moški slovnični spol kot nevtralen.
- Vprašanje spolno občutljivega jezika se mi ne zdi tako pomembno, da bi se s tem ukvarjali v OBV.

Na sliki 20 podajamo grafikon kvantilov dobljenih odgovorov.



Slika 20: Grafikon kvantilov o stališčih anketiranih uporabi spolno vključujočega jezika pri komuniciranju in predstavljanju v dokumentih organizacije (Vir: OB Valdoltra).

3 anketirani/e na zastavljeni sklop vprašanj niso odgovorili/e. Izločili smo jih iz nadaljnje statistične analize.

Anketirani/e se v povprečju najbolj strinjajo, da bi morala OB Valdoltra dosledno upoštevati spol osebe, ko navajajo delovna mesta, nazive in podobno ( $\bar{x} = 3,82$ ,  $SD = 0,32$ ), da jim vprašanje spolno občutljivega jezika ne zdi pomembno, da bi se s tem ukvarjal v OB Valdoltri ( $\bar{x} = 3,71$ ,  $SD = 0,32$ ), da naj anketirane uradno naslavljajo v spolu, s katerim se istovetijo ( $\bar{x} = 3,59$ ,  $SD = 0,34$ ). V vseh treh primerih lahko ugotovimo, da se anketirani/e v povprečju s trditvama strinjajo.

Nekoliko nižje je povprečje in s tem stopnja strinjanja anketiranih s trditvama, da naj bodo dokumenti, ki jih prejmejo v podpis, zapisani v spolu, s katerim se istovetijo ( $\bar{x} = 3,29$ ,  $SD = 0,36$ ) in da menijo, da v današnjem času v OB Valdaltra ne smemo več uporabljati moški slovnični spol kot nevtralen ( $\bar{x} = 3,18$ ,  $SD = 0,35$ ).



## 4 Mnenja in stališča anketiranih o ravnotežju spolov in udeležbi v odločevalskih telesih in vodstvenih funkcijah

V tem poglavju predstavljamo rezultate raziskave, v kateri smo merili različne dimenzije zagotavljanja enakosti spolov v delovni organizaciji, in sicer:

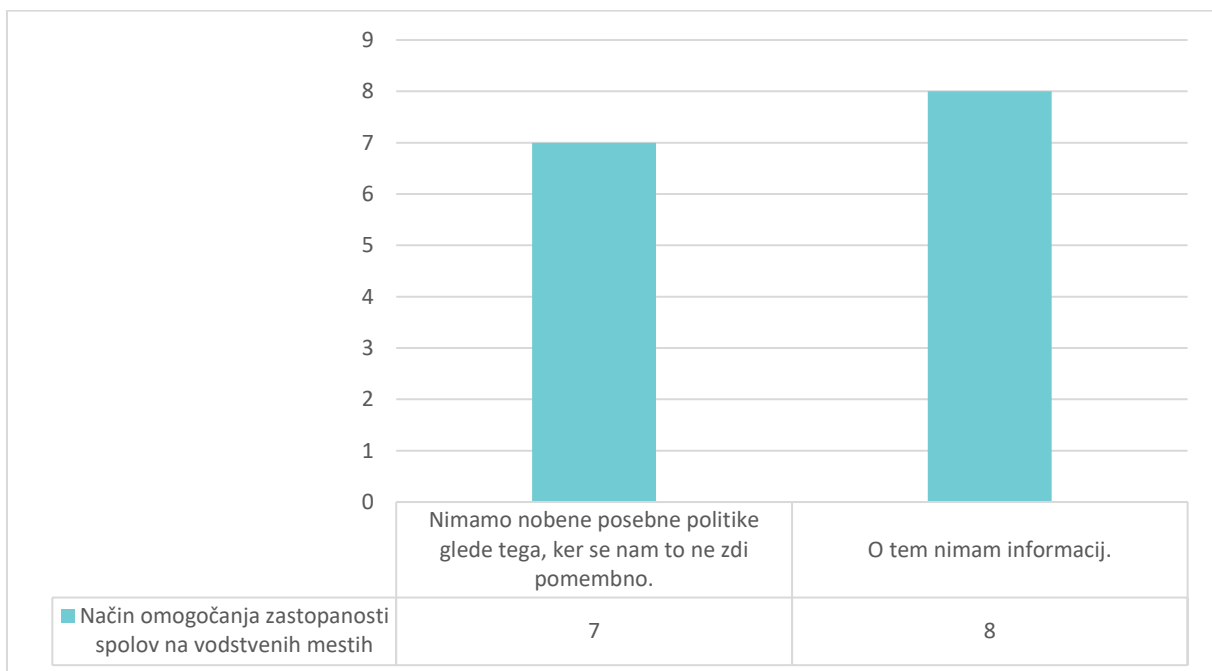
- poznavanje načina omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in organih odločanja,
- možnostih kandidiranja za vodstveni položaj ter
- stališča glede možnostih napredovanja in odločanja.

### 4.1 Poznavanje načina omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in organih odločanja

Najprej smo anketirane vprašali, ali imajo v organizaciji vzpostavljen način omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in/ali organih odločanja. Izbirali/e so lahko med naslednjimi ponujenimi odgovori:

- Imamo nenapisano pravilo, da se spola na vodstvenih mestih izmenjujeta.
- V notranjih aktih imamo zapisano pravilo, da se morata spola na vodstvenih mestih izmenjevati.
- Za zasedanje vodstvenih položajev smo sprejeli sistem spolnih kvot.
- Nimamo nobene posebne politike glede tega, ker se nam to ne zdi pomembno.
- Spola sta na vodstvenih mestih že izenačena.
- O tem nimam informacij.

Na spodnji sliki predstavljamo odgovore anketiranih.



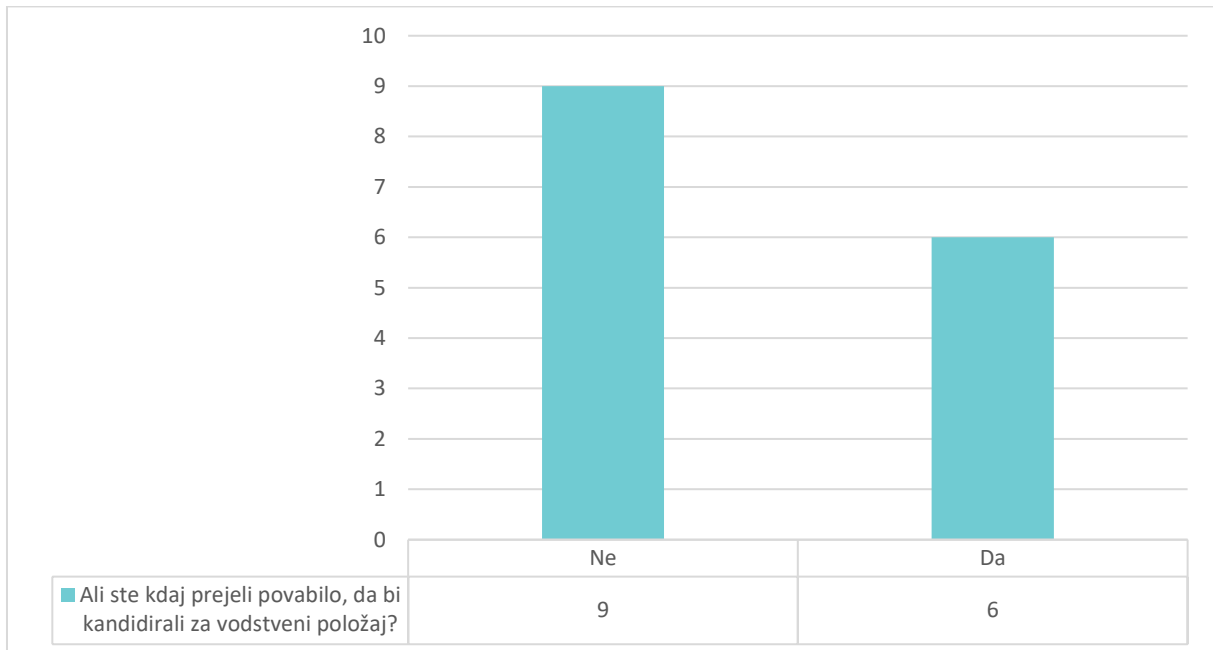
Slika 21: Vzpostavljen način omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in/ali organih odločanja (Vir: OB Valdoltra).

5 anketiranih na zastavljeni sklop vprašanj ni odgovorilo. Izločili smo jih iz nadaljnje statistične analize.

**8 anketiranih pravi, da nima informacij in 7 jih meni, da nimajo nobene posebne politike glede enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in/ali organih odločanja.**

## 4.2 Možnosti kandidiranja za vodstveni položaj

V nadaljevanju smo anketirane vprašali, ali so kdaj prejeli povabilo, da bi kandidirali za vodstveni položaj. Porazdelitev odgovorov je prikazana na spodnji sliki.

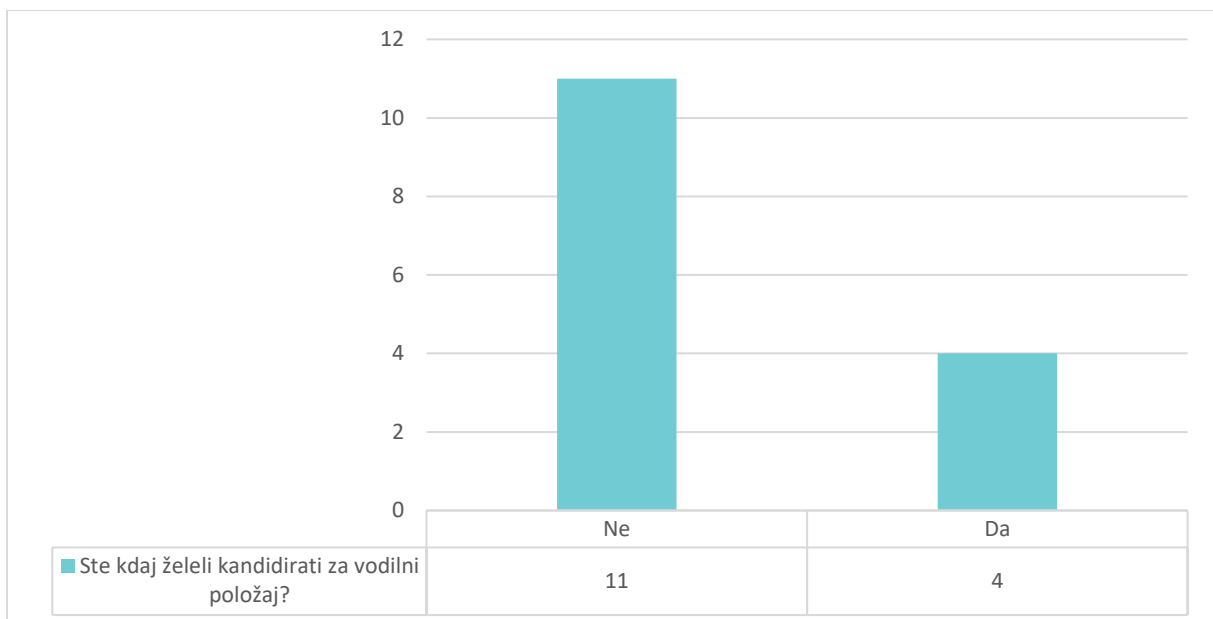


Slika 22: Prejem povabila za kandidiranje na vodstveni položaj (Vir: OB Valdoltra).

5 anketiranih na zastavljeni sklop vprašanj ni odgovorilo. Izločili smo jih iz nadaljnje statistične analize.

**6 izmed 15 anketiranih je odgovorilo, da so že prejeli vabilo, da bi kandidirali na vodstveni položaj.**

Nato smo želeli izvedeti, ali so že kdaj kandidirali za vodstveni položaj (glej spodnjo sliko).



Slika 23: Kandidiranje za vodilni položaj (Vir: OB Valdoltra).

5 anketiranih na zastavljeni sklop vprašanj ni odgovorilo. Izločili smo jih iz nadaljnje statistične analize.

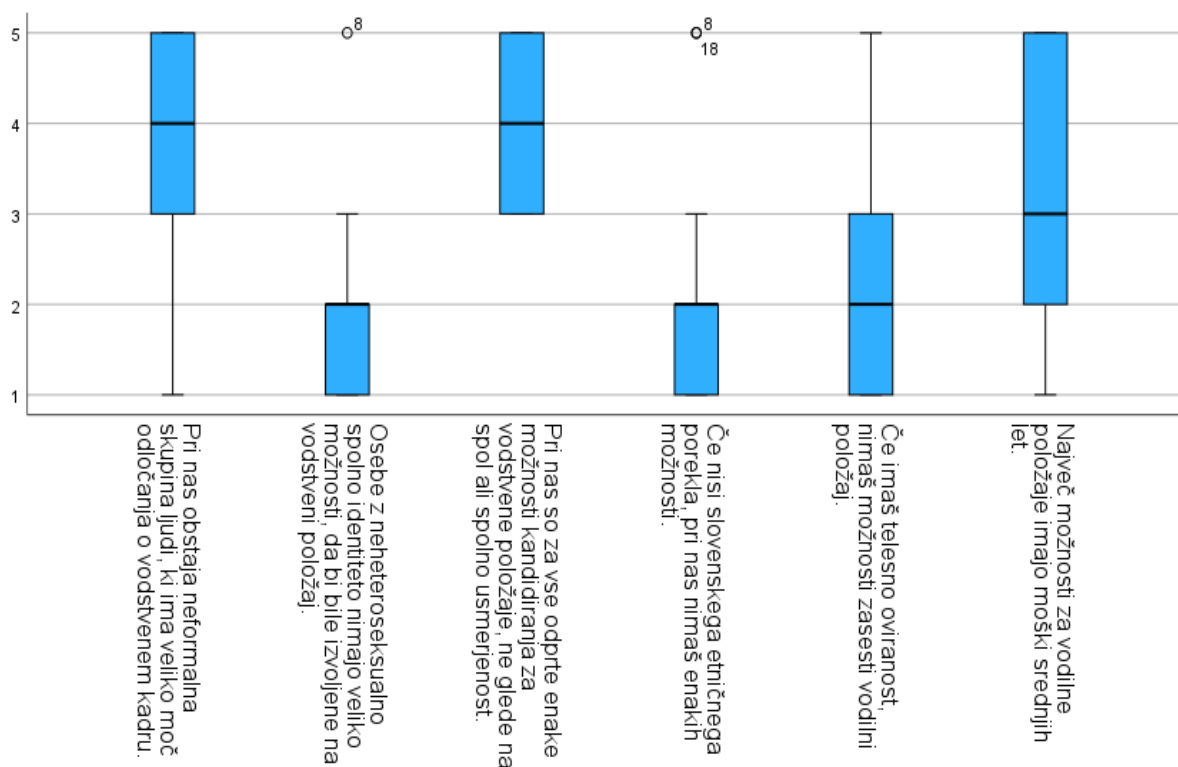
4 od 15 anketiranih je odgovorilo, da so že kandidirali za vodilni položaj.

### 4.3 Stališča glede možnosti napredovanja in odločanj

V zadnjem delu tega sklopa smo želeli prepoznati stališča anketiranih do možnosti napredovanja in odločanj. Pri tem so na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam) naslednje trditve:

- Pri nas obstaja neformalna skupina ljudi, ki ima veliko moč odločanja o vodstvenem kadru.
- Osebe z neheteroseksualno spolno identiteto nimajo veliko možnosti, da bi bile izvoljene na vodstveni položaj.
- Pri nas so za vse odprte enake možnosti kandidiranja za vodstvene položaje, ne glede na spol ali spolno usmerjenost.
- Če nisi slovenskega etničnega porekla, pri nas nimaš enakih možnosti.
- Če imaš telesno oviranost, nimaš možnosti zasedeti vodilni položaj.
- Največ možnosti za vodilne položaje imajo moški srednjih let.

Grafikon kvantilov je podan na sliki 24.



Slika 24: Stališča glede možnosti napredovanja in odločanj (Vir: OB Valdoltra).

6 oziroma 7<sup>6</sup> anketiranih ni podalo odgovora na zastavljeno vprašanje. Te smo izločili iz nadaljnje statistične analize.

<sup>6</sup> V primeru mnenja o tem, da so v organizaciji odprte enake možnosti kandidiranja za vodstvene položaje, 7 anketiranih ni odgovorilo na vprašanje.

*V povprečju se anketirani/e strinjajo ( $\bar{x} = 4$ ,  $SD = 0,25$ ), da so pri njih odprte enake možnosti kandidiranja za vodstvene položaje, ne glede na spol ali spolno usmerjenost.*

*Povprečno strinjanje s trditvama, da pri anketiranih obstaja neformalna skupina ljudi, ki ima veliko moč odločanja o vodstvenem kadru ( $\bar{x} = 3,57$ ,  $SD = 0,42$ ) in da imajo največ možnosti za vodilne položaje moški srednjih let ( $\bar{x} = 3,21$ ,  $SD = 0,43$ ), je nekoliko nižje.*

*V primeru strinjanja s trditvami, da v primeru telesne oviranosti nimajo možnosti zasesti vodilnega položaja ( $\bar{x} = 2,366$ ,  $SD = 0,36$ ), da v primeru porekla, ki ni slovensko, pri njih ni enakih možnosti<sup>7</sup> ( $\bar{x} = 2,07$ ,  $SD = 0,37$ ) ter da osebe z neheteroseksualno spolno identiteto nimajo veliko možnosti, da bi bile izvoljene na vodstveni položaj<sup>8</sup> ( $\bar{x} = 2$ ,  $SD = 0,3$ ), opazimo, da se anketirani/e v povprečju z njimi ne strinjajo.*

---

<sup>7</sup> Dva/e anketirana/i sta v tem primeru navedla/i, da se s trditvijo popolnoma strinjata.

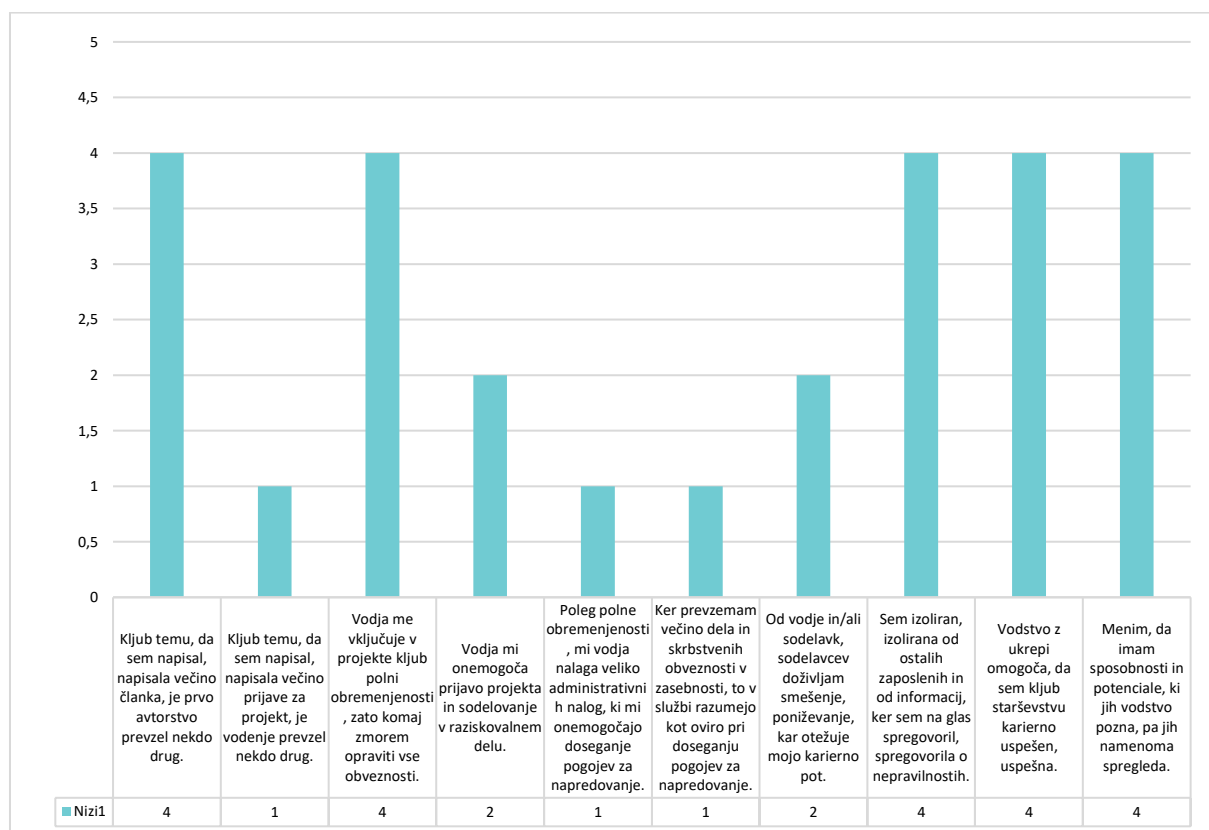
<sup>8</sup> En/a anketirani/a je v tem primeru navedel, da se s trditvijo popolnoma strinja.

## 5 Mnenja in stališča o enakosti spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti

V tem poglavju nas zanima prepoznati mnenja in stališča o enakosti spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti. Anketirani so ocenili, ali se strinjajo ali ne oziroma zanje ne velja, naslednje trditve:

- Kljub temu, da sem napisal, napisala večino članka, je prvo avtorstvo prevzel nekdo drug.
- Kljub temu, da sem napisal, napisala večino prijave za projekt, je vodenje prevzel nekdo drug.
- Vodja me vključuje v projekte kljub polni obremenjenosti, zato komaj zmorem opraviti vse obveznosti.
- Vodja mi onemogoča prijavo projekta in sodelovanje v raziskovalnem delu.
- Poleg polne obremenjenosti, mi vodja nalaga veliko administrativnih nalog, ki mi onemogočajo doseganje pogojev za napredovanje.
- Ker prevzemam večino dela in skrbstvenih obveznosti v zasebnosti, to v službi razumejo kot oviro pri doseganju pogojev za napredovanje.
- Od vodje in/ali sodelavk, sodelavcev doživljam smešenje, poniževanje, kar otežuje mojo karierno pot.
- Sem izoliran, izolirana od ostalih zaposlenih in od informacij, ker sem na glas spregovoril, spregovorila o nepravilnostih.
- Vodstvo z ukrepi omogoča, da sem kljub starševstvu karierno uspešen, uspešna.
- Menim, da imam sposobnosti in potenciale, ki jih vodstvo pozna, pa jih namenoma spregleda.

Porazdelitev odgovorov podajamo na spodnji sliki.



Slika 25: Mnenja in stališča o enakosti spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti (Vir: OB Valdoltra).

Po 4 anketirani/e so odgovorili/e, da so v svoji karieri v OB Valdoitra doživeli/e:

- da kljub temu, da so napisali večino članka, je prvo avtorstvo prevzel nekdo drug,
- da jih vodja vključuje v projekte kljub polni obremenjenosti, zato komaj zmorejo opraviti vse obveznosti,
- da so izolirani/e od ostalih zaposlenih in od informacij, ker so na glas spregovorili/e o nepravilnostih,
- da vodstvo z ukrepi omogoča, da so kljub starševstvu karierno uspešni/e ter
- da menijo, da imajo sposobnosti in potenciala, ki jih vodstvo pozna, vendar jih namenoma spregleda.

Po 2 anketirana/i sta mnenja, da jim vodja onemogoča prijavo projekta in sodelovanje v raziskovalnem delu ter da od vodje in/ali sodelavcev/k doživlja smešenje, poniževanje, kar otežuje njegovo/njeno karierno pot.

Po1 anketirani/a je v OB Valdoitra doživel/a, da kljub temu, da je napisal/a večino prijave za projekt, je vodenje prevzel nekdo drug, da jim vodja, poleg polne obremenjenosti, nalaga veliko administrativnih nalog, ki jim onemogočajo doseganje pogojev za napredovanje in ker prevzemajo večino dela in skrbstvenih obveznosti v zasebnosti, to v službi razumejo kot oviro pri doseganju pogojev za napredovanje.

## 6 Izkušnje s trpinčenjem na delovnem mestu

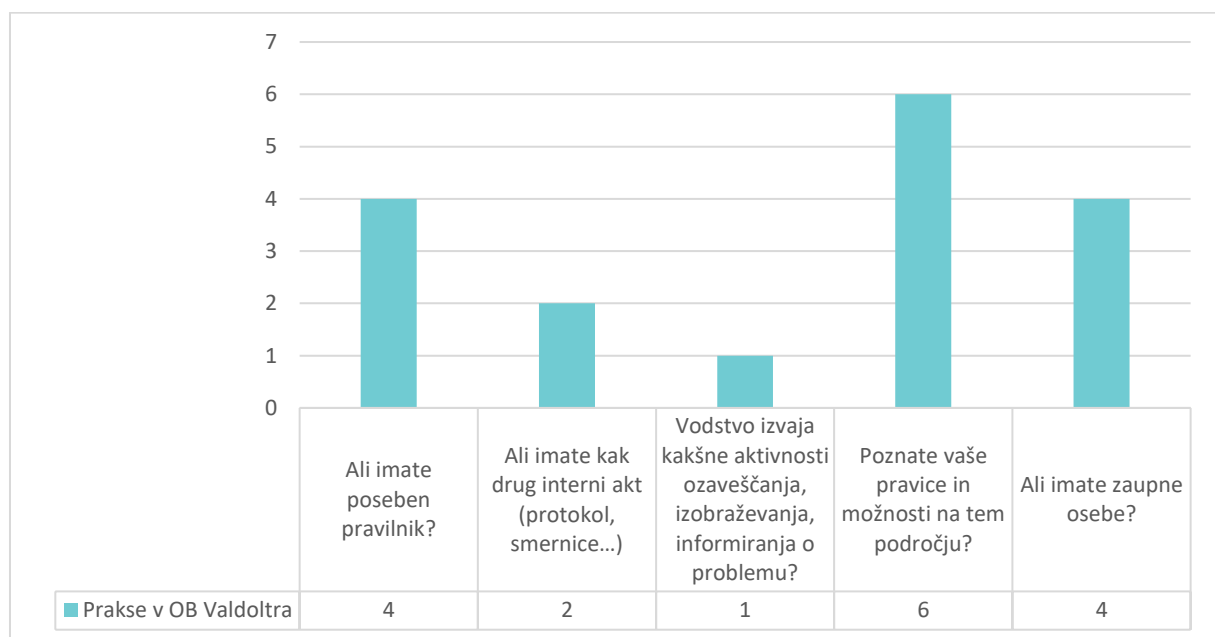
Trpinčenje je vsako ponavljajoče se ali sistematično, očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznici, posamezniku. Nadlegovanje je definirano kot ravnanje, s katerim povzročitelj ali povzročiteljica namenoma prizadene dostojanstvo osebe ali ustvari zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe. Spolni napad, vključno s posilstvom, je kaznivo dejanje in presega definicijo spolnega nadlegovanja.

### 6.1 Prakse v OB Valdoltra glede urejanja in prijavljanja nasilja in nadlegovanja

Najprej smo anketirane vprašali, kakšne so prakse v OB Valdoltra glede urejanje in prijavljanja nasilja in nadlegovanja. Anketirani so ocenili, ali se strinjajo ali ne oziroma zanje ne velja, naslednje dejavnike:

- Ali imate poseben pravilnik?
- Ali imate kak drug interni akt (protokol, smernice...)
- Vodstvo izvaja kakšne aktivnosti ozaveščanja, izobraževanja, informiranja o problemu?
- Poznate več pravice in možnosti na tem področju?
- Ali imate zaupne osebe?

Porazdelitev odgovorov je prikazana na spodnji sliki.



Slika 26: Prakse v OB Valdoltra glede urejanje in prijavljanja nasilja in nadlegovanja (Vir: OB Valdoltra).

Največ, 6, anketiranih je odgovorilo, da poznajo pravice in možnosti na področju prijavljanja nasilja in nadlegovanja. Po 4 vedo, da v OB Valdoltra poseben pravilnik in zaupne osebe. 2 anketirana/i vedo, da ima OB Valdoltra kak drug interni akt, 1 pa ve, da vodstvo izvaja aktivnosti ozaveščanja, izobraževanja in informiranja o problemu.

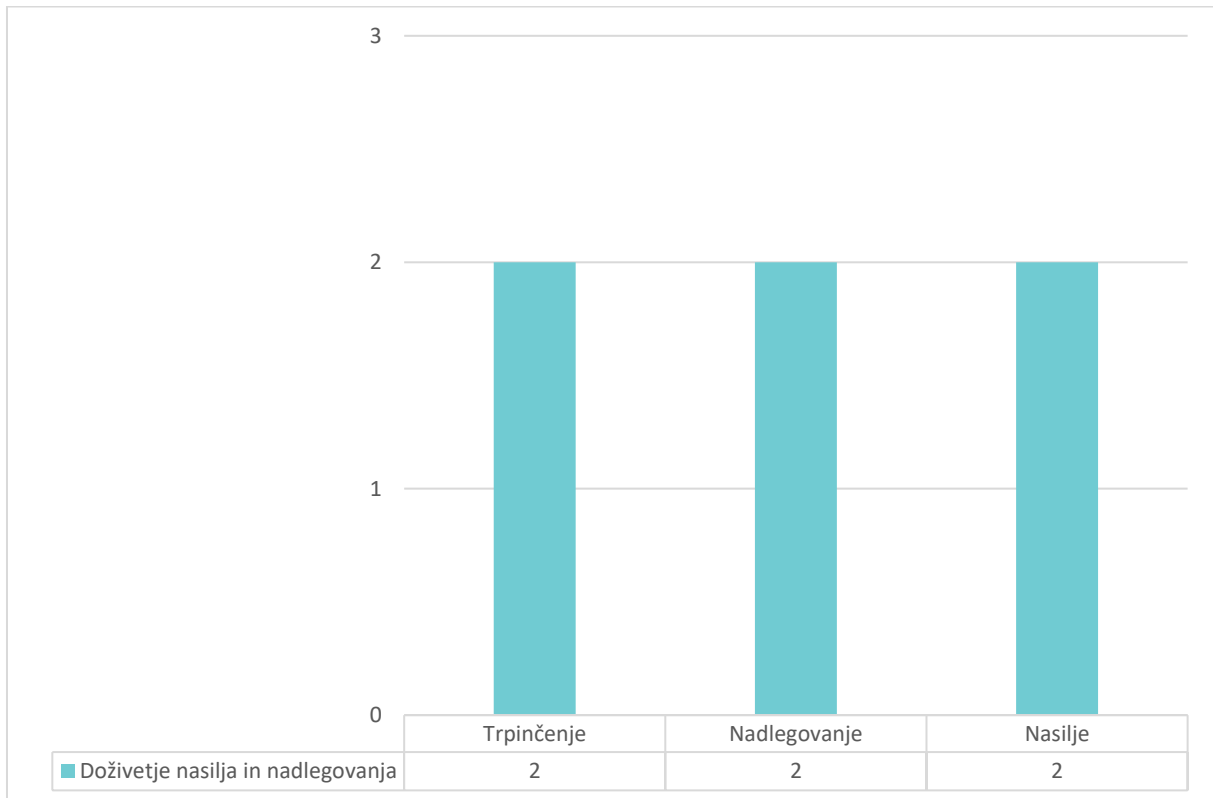
### 6.2 Doživljanje nasilja in nadlegovanja v OB Valdoltra

Nato smo anketirane vprašali, ali so v OB Valdoltra osebno doživeli kaj od naslednjega:

- Trpinčenje

- Nadlegovanje
- Spolno nadlegovanje
- Nasilje
- Spolno nasilje
- Nasilje zaradi drugih okoliščin (etničnost, hendikep...)

Porazdelitev odgovorov je podana na sliki 27.



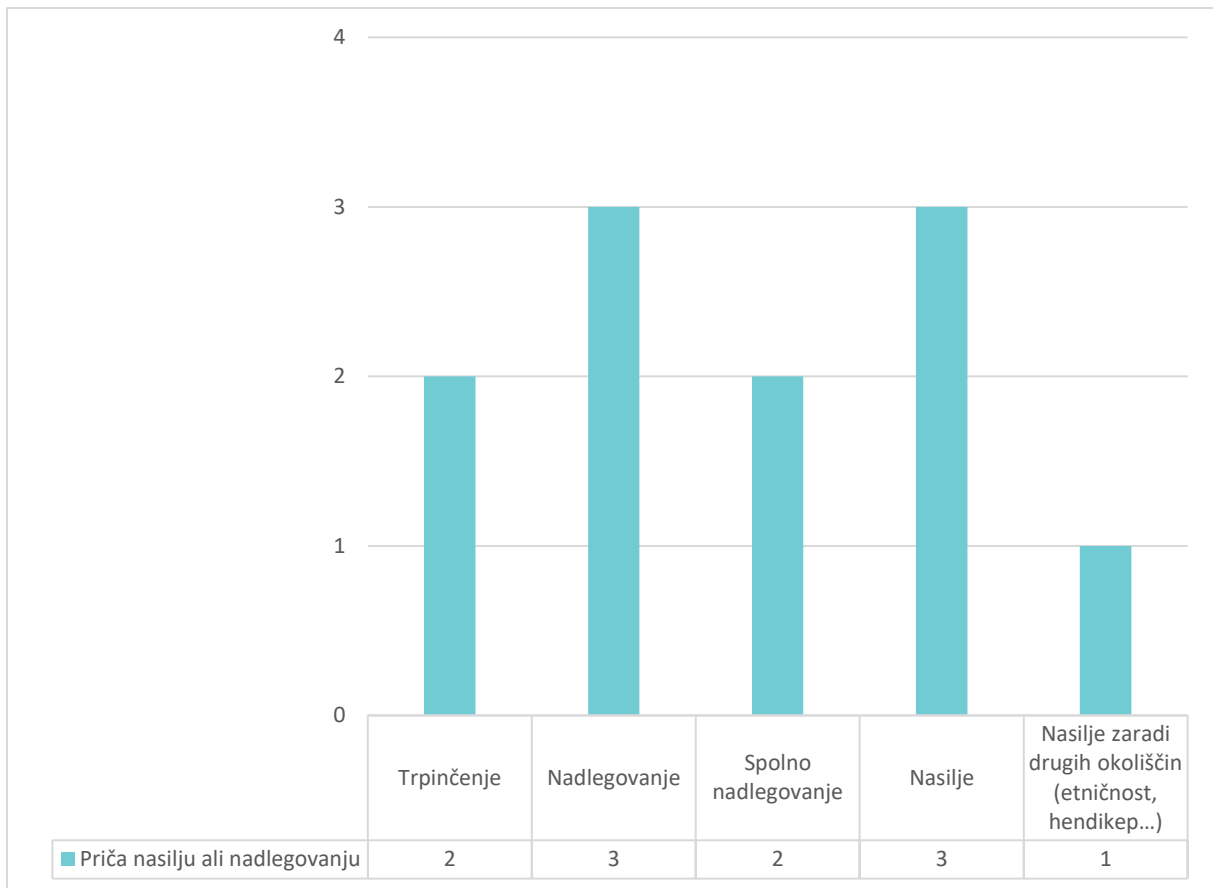
Slika 27: Osebna izkušnja z nasiljem in nadlegovanjem v prostorih OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra).

Po 2 anketirana/i sta v prostorih OB Valdoltra že doživela/i trpinčenje, nadlegovanje ali nasilje.

### 6.3 Prisostvovanje trpinčenju ali nadlegovanju v OB Valdoltra

V zadnjem delu vprašalnika, smo anketirane vprašali, ali so bili v prostorih OB Valdoltra priča trpinčenju, nadlegovanju ali spolnemu nadlegovanju (glej spodnjo sliko).





Slika 28: Priča nasilju ali nadlegovanju v OB Valdoltra (Vir: OB Valdoltra).

Po 3 anketirani/e so v prostorih OB Valdoltra opazili nadlegovanje ali nasilje, po 2 trpinčenje ali spolno nadlegovanje ter 1 nasilje zaradi drugih okoliščin.

## 7 Priloge

Priloga 1: Anketni vprašalnik

<https://1ka.arnes.si/>

# Enakost spolov

## Vprašalnik

---

Kratko ime ankete: Enakost spolov

Število vprašanj: 34

Število spremenljivk: 110

Status: Aktivna od: 19.04.2023 Aktivna do: 19.07.2023

Avtor: Eva Podovšovnik, 19.04.2023

Spreminjal: Eva Podovšovnik, 19.04.2023

Spoštovani,

v okviru Načrta enakosti spolov smo, na zahtevo Evropske komisije za prijavo evropskih projektov, pripravili anketni vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti stanje na področju enakosti spolov med zaposlenimi raziskovalci v Ortopedski bolnišnici Valdoltra (OBV).

Prosimo, če si vzamete nekaj minut in s klikom na Naslednja stran pričnete z izpolnjevanjem ankete. Anketa je popolnoma anonimna, saj vam ni nikamor potrebno zabeležiti osebnih podatkov. Pri tem ni pravih in nepravilnih odgovorov na zastavljena vprašanja. Sprašujemo vas le po vašem mnenju. Vsak odgovor šteje, zato vas lepo prosimo, da odgovorite na celoten vprašalnik. V primeru dvomov ali dodatnih informacij se lahko obrnete na ekipo, ki pripravlja Načrt enakosti spolov.

Za sodelovanje se vam najlepše zahvaljujemo,

dr. Vesna Levašič

izr. prof. dr. Eva Podovšovnik

mag. Gordana Hero

#### **Q1 - Koliko ste stari?**

\_\_\_\_\_

let

#### **Q2 - Katerega spola ste?**

- moškega
- ženskega
- nebinarnega

#### **Q3 - Koliko let ste:**

let

zaposleni v OBV

zaposleni na trenutnem delovnem mestu

zaposleni v raziskovalnem okolju

#### **Q4 - Kakšno pogodbo o zaposlitvi imate sklenjeno z OBV?**

- Zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom
- Zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom
- Zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom
- Zaposlitev za določen čas s krajšim delovnim časom
- Delna upokojitev, delna zaposlitev
- Upokojen
- Druga oblika pogodbe (avtorska pogodba, podjetna pogodba,...)

#### **Q5 - Na katerem raziskovalnem mestu oziroma delovnem mestu ste zaposleni?**

Možnih je več odgovorov

- Znanstveni svetnik, svetnica
- Višji znanstveni sodelavec, sodelavka
- Znanstveni sodelavec, sodelavka
- Mladi raziskovalec, raziskovalka
- Asistent, asistentka
- Administrator, administratorica
- Medicinska sestra, medicinski tehnik
- Zdravnik, zdravnica
- Strokovne službe
- Informatika
- Drugo:

**Q6 - Zanima nas, kako vaša organizacija skrbi za ustrezno usklajevanje službenih in zasebnih obveznosti, da bi čim lažje udeležali starševstvo ali skrbstvene obveznosti in hkrati nadaljevali karierno pot. Ko sprašujemo po vodstvu, imamo v mislih osebe, ki sprejemajo odločitve in predlagajo usmeritve na ravni delodajalca (direktor, vodstvo).**

---

**Q7 - Ali skrbite doma za otroke ali druge bližnje osebe?**

- Da
- Ne

**Q8 - Za koga prevzimate večino skrbstvenih obveznosti?**

Možnih je več odgovorov

- Za otroke
- Za otroka s posebnimi potrebami
- Za partnerja, partnerko
- Za ostarelega starša, ki ne more več delovati samostojno
- Za bolnega sorodnika
- Drugo:

**Q9 - Ali ste v zadnjih desetih letih uveljavljali katero od teh pravic?**

Možnih je več odgovorov

- Materinski dopust
- Očetovski dopust
- Starševski dopust
- Delo za krajši delovni čas iz naslova starševstva

- Nadomestilo plače zaradi varstva otrok v času epidemije
- Nadomestilo plače zaradi nege invalidnih ali ostarelih staršev, zakonskega oziroma zunajzakonskega partnerja ali drugih sorodnikov
- Ne

**Q10 - Zanima nas, v kolikšni meri vaša organizacija omogoča usklajevanje skrbstvenih in delovnih obveznosti. Pri tem uporabite lestvico za pogostost, kjer 0 pomeni nikoli in 100 pomeni vedno.**

Usklajevanje  
skrbstvenih in  
delovnih obveznosti

Vodstvo spodbuja moške k uveljavljanju očetovskega in starševskega dopusta.

Vodstvo pričakuje, da se bom predčasno vrnil, vrnila iz starševskega dopusta.

Zaradi uveljavljanja starševskega dopusta sem karierno nazadovala, nazadoval.

Pri načrtovanju dela vodstvo prilagodi obremenitve skrbstvenim obveznostim.

Vodstvo prilagaja delovne obveznosti osebam, ki prevzemajo skrb za ostarele ali invalidne starše ali sorodnike.

Organizacija nudi pomoč staršem po povratku iz starševskega dopusta za lažje vključevanje v kolektiv in v delo.

Organizacija ima poseben prostor za skrb za majhne otroke (previjalnica, igralnica...).

**Q11 - V nadaljevanju vas sprašujemo o organizacijski kulturi in delovnem okolju.**

---

**Q12 - Zanima nas, kako ocenjujete skrb vodstva za spoštljive in dobre odnose. Pri tem uporabite lestvico za pogostost, kjer 0 pomeni nikoli in 100 pomeni vedno.**

Organizaci  
jska  
kultura

Vodstvo posebno skrb posveča dobrim odnosom v kolektivu.

Vodstvo skrbi za ustrezno kulturo komuniciranja.

Vodstvo odločno nastopa proti kršitvam spoštljivega komuniciranja in ravnanja.

Vodstvo skrbi za senzibiliziranje in informiranje zaposlenih o aktualnih tematikah glede enakosti spolov.

Vodstvo je vzpostavilo mehanizme (npr. komisija, postopek prijave in podobno) za naslavljanje kršitev načela enakosti spolov.

V vodstvu je oseba, ki je zadolžena za vprašanja enakosti spolov.

Vodstvo posveča skrb informiranju o najbolj perečih in aktualnih družbenih vprašanjih.

Vodstvo organizira izobraževanja o enakosti spolov.

**Q13 - Kako ste na splošno zadovoljni z delovnim okoljem (z delovnimi pogoji in klimo) glede enakosti spolov? \_\_\_\_\_**

**Q14 - Podatki kažejo, da se ženske srečujejo z več ovirami v svoji znanstveni karieri in težje dosegajo višje nazive ali najvišje vodstvene položaje. Kako bi ovrednotili stanje na področju splošnih vrednot in klime vaše organizacije glede spodbujanja žensk k napredovanju in aktivni udeleženi? Na lestvici od 1-se sploh ne strinjam do 5-se popolnoma strinjam označite svoje strinjanje s spodnjimi trditvami.**

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam
Ženske imajo povsem enake možnosti kot moški in ne potrebujejo posebne spodbude.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri nas ni dopustno izražati slabšalnice o ženskah ali ženske videti kot manj sposobne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri nas lahko ženske enako hitro napredujejo kot moški.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pri nas ženske niso bolj obremenjene z administrativnimi nalogami kot so moški.

Pri nas ženske nimajo možnosti, da bi dosegle najvišje vodstvene položaje.

**Q15 - Ali ste imeli izkušnjo, da ste bili kakorkoli zapostavljeni ali ovirani pri svojem delu zaradi vašega:**

	Ne	Da
spola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spolne usmerjenosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etničnega porekla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
telesne oviranosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
religije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
starosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q16 - Ali ste kdaj opazili, da bi koga drugega iz vašega kolektiva zapostavljali ali z njim, z njo neprimerno ravnali zaradi spola?**

- Ne  
 Da

**Q17 - Kakšno je vaše stališče o uporabi spolno vključujočega jezika pri komuniciranju, predstavljanju in v dokumentih vaše organizacije? Na lestvici od 1-se sploh ne strinjam do 5-se popolnoma strinjam označite vaše strinjanje s spodnjimi trditvami.**

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam
Dokumenti, ki jih prejemam v podpis (pogodbe, aneksi, korespondenca), naj bodo zapisni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

v spolu, s katerim se istovetim.

Uradno naj me naslavljajo v spolu, s katerim se istovetim (vizitke, predstavitev na spletu, zapis poklica in naziva, ipd.).

Menim, da bi morala OBV dosledno upoštevati spol osebe, ko navajajo delovna mesta, nazive in podobno.

Menim, da v sedanjem času na OBV ne smemo več uporabljati moški slovnični spol kot nevtralen.

Vprašanje spolno občutljivega jezika se mi ne zdi tako pomembno, da bi se s tem ukvarjali v OBV.

**Q18 - Naslednji sklop vprašanj je povezan z ravnotežjem spolov in udeležbi v odločevalskih telesih in vodstvenih funkcijah.**

---

**Q19 - Ali imate v vaši organizaciji vzpostavljen način omogočanja enakomerne zastopanosti spolov na vodstvenih mestih in/ali organih odločanja?**

- Imamo nenapisano pravilo, da se spola na vodstvenih mestih izmenjujeta.
- V notranjih aktih imamo zapisano pravilo, da se morata spola na vodstvenih mestih izmenjevati.
- Za zasedanje vodstvenih položajev smo sprejeli sistem spolnih kvot.



- Nimamo nobene posebne politike glede tega, ker se nam to ne zdi pomembno.
- Spola sta na vodstvenih mestih že izenačena.
- O tem nimam informacij.

**Q20 - Ali ste kdaj prejeli povabilo, da bi kandidirali za vodstveni položaj?**

- Ne
- Da

**Q21 - Ste kdaj želeli kandidirati za vodilni položaj?**

- Ne
- Da

**Q22 - Na lestvici od 1-se sploh ne strinjam do 5-se popolnoma strinjam označite vaše strinjanje s spodnjimi trditvami.**

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti niti	Se strinjam	Povsem se strinjam
Pri nas obstaja neformalna skupina ljudi, ki ima veliko moč odločanja o vodstvenem kadru.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osebe z neheteroseksualno spolno identiteto nimajo veliko možnosti, da bi bile izvoljene na vodstveni položaj.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri nas so za vse odprte enake možnosti kandidiranja za vodstvene položaje, ne glede na spol ali spolno usmerjenost.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Če nisi slovenskega etničnega porekla, pri nas nimaš enakih možnosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Če imaš telesno oviranost, nimaš možnosti zasesti vodilni položaj.

Največ možnosti za vodilne položaje imajo moški srednjih let.

**Q23 - Sedaj nas zanima ugotoviti, kako dojemate enakost spolov pri zaposlovanju in pri zagotavljanju kariernih poti.**

---

**Q24 - Ali ste v svoji karieri v OBV doživeli katero od spodaj navedenih dejanj ali situacij? Vodja je oseba, ki neposredno in/ali posredno odloča o vaši delovni obremenjenosti.**

	Ne	Da	Ne velja zame
Kljub temu, da sem napisal, napisala večino članka, je prvo avtorstvo prevzel nekdo drug.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kljub temu, da sem napisal, napisala večino prijave za projekt, je vodenje prevzel nekdo drug.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vodja me vključuje v projekte kljub polni obremenjenosti, zato komaj zmorem opraviti vse obveznosti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vodja mi onemogoča prijavo projekta in sodelovanje v raziskovalnem delu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poleg polne obremenjenosti, mi vodja nalaga veliko administrativnih nalog, ki mi onemogočajo doseganje pogojev za napredovanje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ker prevzemam večino dela in skrbstvenih obveznosti v zasebnosti, to v službi razumejo kot oviro pri doseganju pogojev za napredovanje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Od vodje in/ali sodelavk, sodelavcev doživljam smešenje, poniževanje, kar otežuje mojo karierno pot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sem izoliran, izolirana od ostalih zaposlenih in od informacij, ker sem na glas spregovoril, spregovorila o nepravilnostih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vodstvo z ukrepi omogoča, da sem kljub starševstvu karierno uspešen, uspešna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menim, da imam sposobnosti in potenciala, ki jih vodstvo pozna, pa jih namenoma spregleda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Q25 - Trpinčenje je vsako ponavljajoče se ali sistematično, očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznici, posamezniku. Nadlegovanje je definirano kot ravnanje, s katerim povzročitelj ali povzročiteljica namenoma prizadene dostojanstvo osebe ali ustvari zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe. Spolni napad, vključno s posilstvom, je kaznivo dejanje in presega definicijo spolnega nadlegovanja.**

**Q26 - Kakšne so prakse v OBV glede urejanja in prijavljanja nasilja in nadlegovanja?**

	Ne	Da	Ne vem
Ali imate poseben pravilnik?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ali imate kak drug interni akt (protokol, smernice...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- |   |                       |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vodstvo izvaja kakšne aktivnosti ozaveščanja, izobraževanja, informiranja o problemu? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poznate več pravice in možnosti na tem področju?                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ali imate zaupne osebe?   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Q27 - Ste kdaj v prostorih OBV osebno doživeli katero od navedenih dejanj?**

- |  | Ne                    | Da                    |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Trpinčenje   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nadlegovanje   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Spolno nadlegovanje                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasilje  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Spolno nasilje   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasilje zaradi drugih okoliščin (etničnost, hendikep...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Q28 - Ste bili kdaj v prostorih OBV priča trpinčenju, nadlegovanju ali spolnemu nadlegovanju?**

- |  | Ne                    | Da                    |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Trpinčenje   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nadlegovanje   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Spolno nadlegovanje                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasilje  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Spolno nasilje   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nasilje zaradi drugih okoliščin (etničnost, hendikep...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**Q29 - Za konec sprašujemo še o osebnih podatkih, ki so morda za vas preveč intimni, zato imate možnost pri vsakem vprašanju odkloniti odgovor. Po tem sprašujemo, ker bi**

**radi izvedeli, ali so osebe določenega spola, spolne usmerjenosti, poročnega ali drugega statusa in okoliščin bolj ovirane pri doseganju enakosti spolov.**

---

**Q30 - Katera je vaša spolna identiteta?**

- Moški
- Ženska
- Spolno nebinarna oseba
- Transspolna oseba

**Q31 - Kateri je vaš trenutni partnerski status?**

- Zakonska zveza
- Zunajzakonska skupnost
- Sklenjena partnerska zveza
- Nesklenjena partnerska zveza
- Vdovstvo
- Samskost

**Q32 - Ali imate otroke, za katere skrbite?**

- Ne
- Da

**Q33 - Imate priznano stopnjo invalidnosti?**

- Ne
- Da

**Q34 - Katero je vaše državljanstvo?**

- slovensko
- drugo