



# AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV NA ONKOLOŠKEM INŠTITUTU LJUBLJANA ZA OBDOBJE 2026-2030

Št. : 051-0001/2025



## KAZALO

I.	Pravni red EU na področju enakosti spolov .....	3
II.	Slovenski pravni red na področju enakosti spolov .....	3
III.	Interni predpisi OI Ljubljana na področju enakosti spolov .....	4
IV.	Ocena stanja enakosti spolov med zaposlenimi na OI Ljubljana .....	5
V.	Analiza stanja na področju raziskovalne dejavnosti.....	8
VI.	Analiza stanja na področju kakovosti in varnosti na Onkološkem inštitutu Ljubljana .	10
VII.	Analiza stanja na področju preprečevanja nasilja ter spolnega nadlegovanja .....	11
VIII.	Akcijski načrt enakosti spolov na OI Ljubljana za obdobje 2026–2030.....	12



Na podlagi 12. člena Statuta zdravstvenega zavoda Onkološki inštitut Ljubljana, je direktorica dne 1.12.2025 sprejela

## AKCIJSKI NAČRT ENAKOSTI SPOLOV NA ONKOLOŠKEM INŠTITUTU LJUBLJANA ZA OBDOBJE 2026-2030

### I. Pravni red EU na področju enakosti spolov

Enakost in nediskriminacija sta temeljni vrednoti Evropske unije. Diskriminacija je prepovedana v temeljnih pogodbah EU in v Listini EU o temeljnih pravicah. Pogodba o delovanju EU zahteva odpravljanje neenakosti med ženskami in moškimi in vključevanje vidika enakosti v politike in dejavnosti EU.

Evropska komisija je leta 2020 sprejela Strategijo za enakost spolov 2020–2025, ki poleg ukrepov proti nasilju na podlagi spola, omejevanja stereotipov, zmanjšanja razlik na trgu dela in zmanjšanja plačne vrzeli zajema tudi vključevanje enakosti v vse politike ter spodbujanje uravnotežene zastopanosti žensk v vodstvu in političnem odločanju. Leta 2025 je bil sprejet novi politični okvir Roadmap for Women's Rights, ki predstavlja nadgradnjo ciljev po letu 2025 in usmeritev za novo evropsko strategijo enakosti spolov.

Direktiva (EU) 2023/970 o preglednosti plačil zahteva ukrepe za zagotavljanje enakega plačila za enako ali enakovredno delo. Uvaja obveznosti glede preglednosti plač, dostopa do informacij o plačah in poročanja o plačni vrzeli. Države članice morajo direktivo prenesti v nacionalni pravni red do 7. 6. 2026. Organizacije, ki bodo zavezane poročanju, bodo morale prilagoditi svoje plačne postopke, evidenco in način obveščanja zaposlenih.

Program Obzorje Evropa vključuje enakost spolov kot horizontalno zahtevo. Za sodelovanje v programu morajo javni zavodi imeti sprejet in javno objavljen Akcijski načrt za enakost spolov. Zahteva vključuje ukrepe na področju delovnih pogojev, kariernih priložnosti, uravnoteženosti spolov, struktur vodenja, zbiranja podatkov po spolu in preprečevanja spolnega nadlegovanja. Onkološki inštitut Ljubljana (v nadaljevanju OI Ljubljana) sodeluje v programu Obzorje Evropa in mora ohranjati izpolnjevanje teh obveznosti tudi v obdobju 2026–2030.

### II. Slovenski pravni red na področju enakosti spolov

Ustava Republike Slovenije zagotavlja enakost pred zakonom in prepoved diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin. Dopolnitev iz leta 2004 omogoča ukrepe za večjo enakost žensk in moških pri kandidiranju na volitvah.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških določa temelje za zagotavljanje enakih možnosti v političnem, ekonomskem, socialnem in izobraževalnem okolju ter opredeljuje ukrepe za izboljšanje položaja žensk.

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



morajo na vseh področjih državnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb, zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb.

Zakon o delovnih razmerjih določa prepoved diskriminacije, spolnega nadlegovanja, drugega nadlegovanja in trpinčenja. Delodajalec mora zagotoviti enako obravnavanje pri zaposlovanju, delu in prenehanju delovnega razmerja ter ima odškodninsko odgovornost ob kršitvah.

Zakon o zaščiti prijaviteljev iz leta 2023 ureja varno prijavo kršitev predpisov in zaščito oseb, ki prijavo vložijo. Ta okvir je pomemben tudi za področje enakosti spolov, ker omogoča prijavo ravnanj, ki kršijo načelo enake obravnave. Sem spada diskriminacija zaradi spola, spolno nadlegovanje in omejevanje napredovanja. Zakon zahteva notranje poti za prijavo in zaščito prijaviteljev, kar zmanjša tveganje povračilnih ukrepov. Zaradi tega zaposleni lažje opozorijo na težave, ki vplivajo na položaj žensk in moških. Tak sistem izboljša obravnavo kršitev in podpira cilje politik enakosti spolov.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030 določa strateške cilje države na področju enakih možnosti, med njimi zmanjševanje razlik v plačah, izboljšanje položaja žensk v znanosti, preprečevanje nasilja nad ženskami, večjo usklajenost poklicnega in zasebnega življenja ter krepitev institucij za enako obravnavo.

### **III. Interni predpisi OI Ljubljana na področju enakosti spolov**

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

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



in stališč s področja etike in za pomoč pri razreševanju etičnih dilem. OI Ljubljana ima imenovano skupino svetovalcev za pomoč žrtvam nasilja, diskriminacije ali trpinčenja. Svetovalci imajo preventivno in podporno vlogo, pomagajo pri usmerjanju postopkov ter zagotavljajo informacije o pravicah in postopkih. Postopki prijave so opredeljeni v internih dokumentih in dostopni zaposlenim na interni spletni strani.

#### IV. Ocena stanja enakosti spolov med zaposlenimi na OI Ljubljana

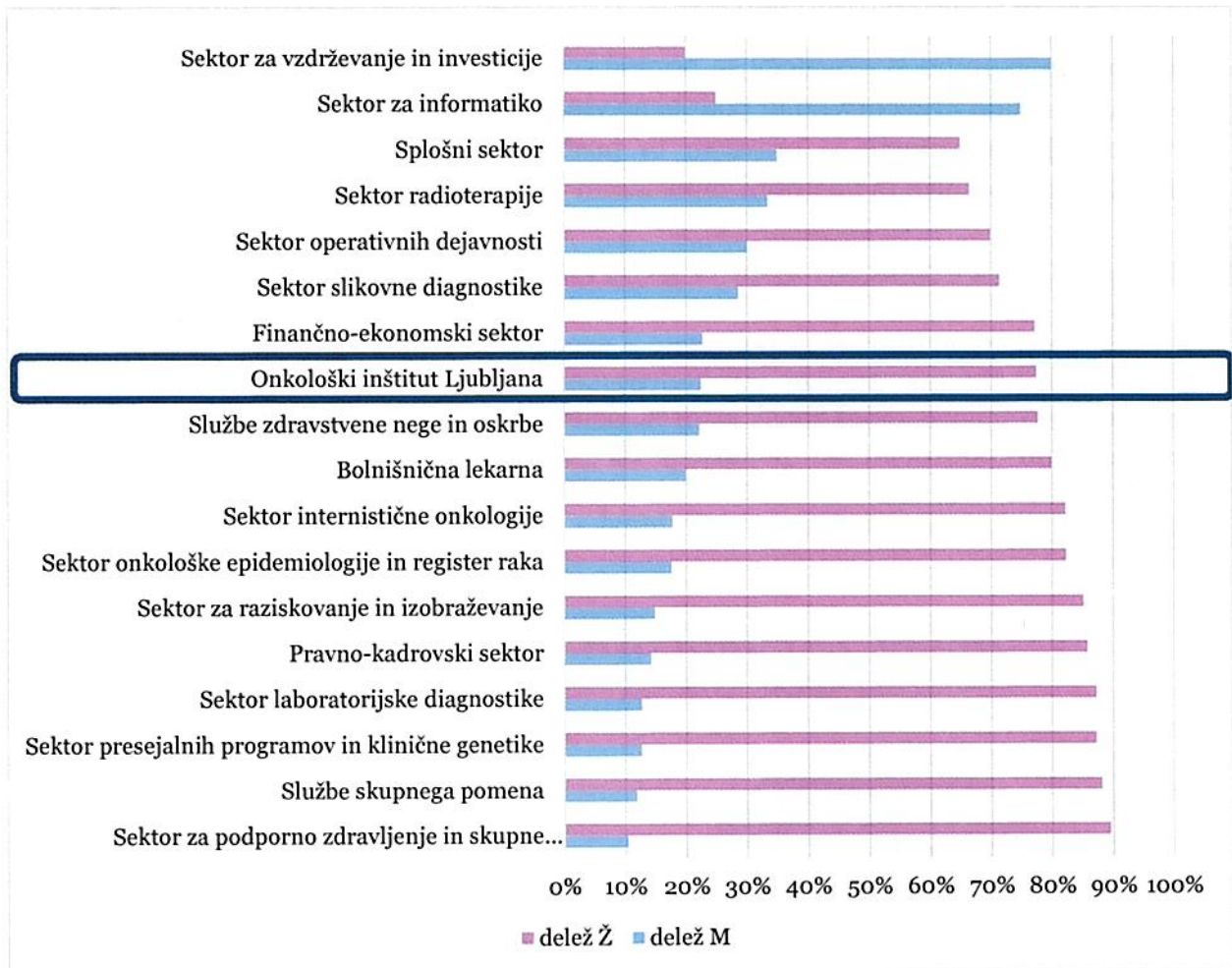
Analiza na podlagi aktualnih podatkov o zaposlenih na OI Ljubljana je pokazala, da se trend iz predhodne analize na kadrovske področju nadaljuje. Med zaposlenimi prevladujejo ženske, delež žensk je 78 %, delež moških je 22 %. Raziskave o zaposlovanju na različnih področjih so pokazale, da je prav področje zdravstva tisto, kjer se tradicionalno zaposli več žensk kot moških. Tudi podatek Svetovne zdravstvene organizacije je, da je delež zaposlenih žensk v zdravstvu 67 %<sup>1</sup>.



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

---

<sup>1</sup> Vir: <https://www.who.int/activities/value-gender-and-equity-in-the-global-health-workforce>, vpogled: 14. 11. 2025



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

- Sektor za podporno zdravljenje in skupne zdravstvene dejavnosti
- Službe skupnega pomena
- Sektor presejalnih programov in klinične genetike
- Sektor laboratorijske diagnostike
- Pravno-kadrovski sektor

Razlike med zaposlenimi po spolu so malo manj izrazite v sledečih dejavnostih:

- Finančno-ekonomski sektor
- Sektor slikovne diagnostike
- Sektor operativnih dejavnosti

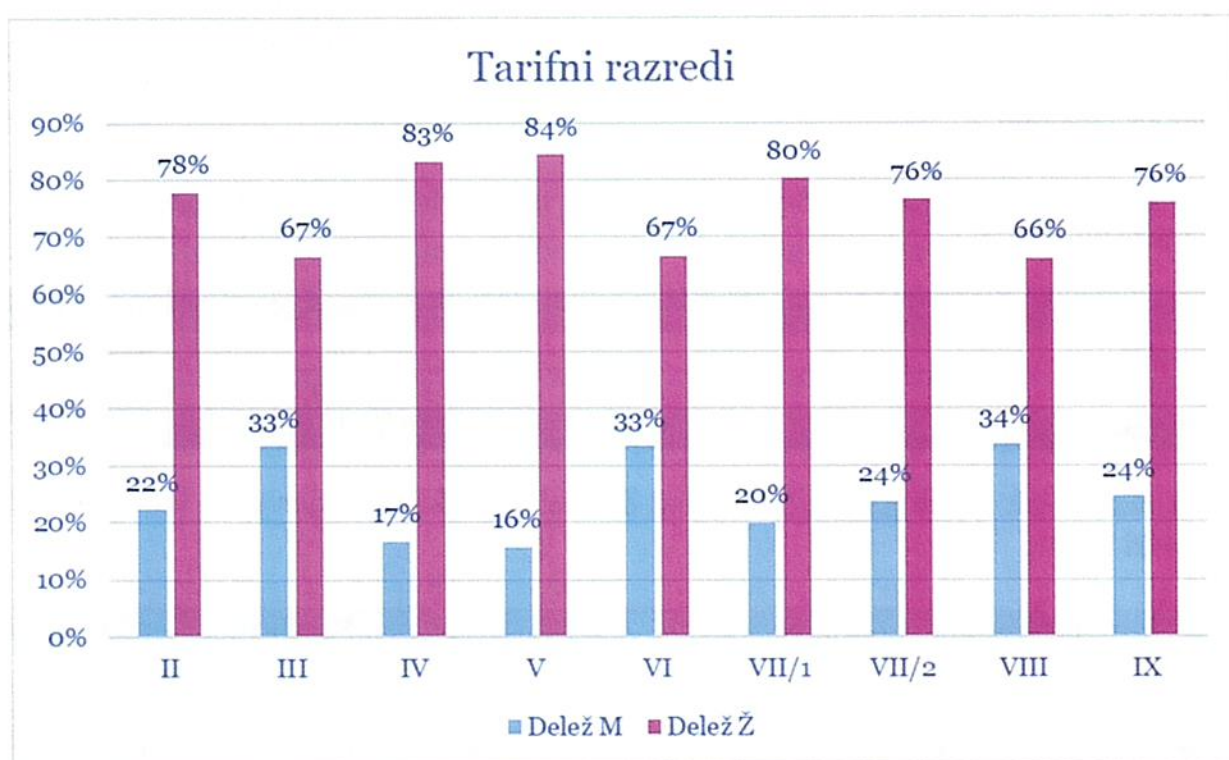
Najbolj uravnotežena zastopanost obeh spolov pa je v sledečih sektorjih:

- Sektor radioterapije
- Splošni sektor

Da bi dobili še bolj jasno stanje uravnoteženosti obeh spolov, smo analizirali zaposlene po spolu na različnih delovnih mestih. Na presečni datum zajema podatkov, 31. 10. 2025, je bilo v ustanovi 145 različnih delovnih mest, od tega 62 delovnih mest zasedajo samo

ženske, 14 delovnih mest zasedajo samo moški, na 8 delovnih mestih je zaposlenih več moških, na 53 delovnih mestih je zaposlenih več žensk kot moških. Na 8 delovnih mestih je število zaposlenih žensk in moških uravnoteženo, kar pomeni, da je delež zaposlenih po spolu predstavlja 50 %. Delovna mesta, na katerih je zaposlenih več moških izstopajo: Informatik VII/1 (83 %), Medicinski fizik specialist – delo v posebnih pogojih (77 %), Skrbnik informacijskega sistema V (75 %). Delovna mesta, na katerih je zaposlenih več žensk pa izstopajo: Dipl. medicinska sestra v intenzivni terapiji I, II (97 %), Dipl. medicinska sestra – delo v kontroliranem območju sevanja (96 %), Dipl. medicinska sestra s specialnimi znanji v bolnišnični dejavnosti (93 %), Radiološki inženir III (I) (91 %).

Zaposlene na OI Ljubljana smo za potrebe izdelave akcijskega načrta glede na merilo spola analizirali tudi po tarifnih razredih. Ta analiza nam prav tako kaže večji odstotek žensk zaposlenih v vseh tarifnih skupinah. Ženske v največjem odstotku prevladujejo v II, IV, V, VII/1 in VII/2 tarifni skupini. Nekako najbolj uravnotežena zastopanost obeh spolov je v tarifnih skupinah III, VI, kjer je razmerje v deležih 67 % žensk in 33 % moških in v tarifni skupini VIII, kjer je delež žensk 66 % in delež moških 34 %.



Na OI Ljubljana je zaposlenih tudi več žensk z opravljenim magisterijem (23 % moških, 77 % žensk) ter več žensk z opravljenim doktoratom znanosti (32 % moških, 68 % žensk).

Zgodovinsko gledano je imel OI Ljubljana 14 generalnih direktorjev, od katerih je prevladovalo več moških (71 %), kot žensk (29 %). Enako tudi na strokovnem področju, kjer je imel zavoddo sedaj 6 strokovnih direktorjev, od tega 3 moške (50 %) in 3 ženske (50 %).

Pri zaposlovanju in kariernem napredovanju na OI Ljubljana prevladuje več žensk kot moških. Kot kažejo različne raziskave na področju zdravstva, je tipično za to področje, da se za poklice na področju zdravstva odloča več žensk kot moških.



Za zaključek lahko ponovimo ugotovitve pretekle analize, ki je bila narejena za namen priprave Akcijskega načrta enakosti spolov na Onkološkem inštitutu Ljubljana za obdobje 2021-2025. V času priprave posodobitve Akcijskega načrta enakosti spolov na Onkološkem inštitutu Ljubljana za obdobje 2026-2030 je prišlo do nekaterih sprememb v plačnem sistemu javnega sektorja, ki pa na delež moških in žensk ni bistveno vplival. Kot eden izmed argumentov lahko z veliko verjetnostjo navedemo, da v družbi, tako na nacionalnem kot tudi na svetovnem nivoju, še zmeraj obstaja stereotipni vidik zdravstva kot področja, kjer se zaposlujejo v večini ženske, ki jim tradicionalna vloga pripisuje med drugim tudi skrb za sočloveka.

## V. Analiza stanja na področju raziskovalne dejavnosti

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

Na OI Ljubljana je na ARIS-ju registriranih 272 raziskovalcev, od tega predstavljajo ženske 72,43 %:

Raziskovalci	Število	%
moški	75	27,57
ženske	197	72,43
<b>Skupaj</b>	<b>272</b>	

Pri raziskavah sodelujejo tudi tehnični delavci in sodelavci, kjer prav tako prevladuje ženski kader:

Tehnični delavci in sodelavci	Število	%
moški	5	18,52
ženske	22	81,48
<b>Skupaj</b>	<b>72</b>	

Malo boljša razporeditvena struktura po spolu je pri habilitiranih visokošolskih učiteljih, ki jih je sicer precej manj kot je registriranih raziskovalcev, vendar pa tudi na tem področju prevladujejo ženske (69 %), trenutno je tudi vodja Katedre za radioterapijo in onkologijo ženska:

Visokošolski učitelji in asistenti	Število	%
moški	59	31
ženske	132	69
<b>Skupaj</b>	<b>191</b>	



Tudi na področju vodenja programov in projektov (pri ARIS projektih in programih, kakor tudi pri internih projektih OI Ljubljana) prevladujejo ženske:

Vodenje programov in projektov - ARIS	Število	%
moški	7	33,33
ženske	14	66,67
<b>Skupaj</b>	<b>21</b>	

Vodenje programov in projektov – interni projekti	Število	%
moški	6	27,27
ženske	16	72,73
<b>Skupaj</b>	<b>22</b>	

Na področju raziskovanja v mednarodnem prostoru prav tako prevladujejo ženske raziskovalke. Gre za enega izmed področij, kjer je največja razlika pri zastopanosti spolov, saj je zastopanost ženskih raziskovalk kar 91 %. Izstopa le področje pri bilateralnem sodelovanju, kjer gre za en projekt, kjer je vodja moški raziskovalec:

Vodenje mednarodnih projektov	Število	%
moški	2	9
ženske	21	91
<b>Skupaj</b>	<b>23</b>	

Bilateralno sodelovanje	Število	%
moški	1	100
ženske	0	0
<b>Skupaj</b>	<b>1</b>	

Pri vključevanju v klinične raziskave pa spet prednjači ženski spol. Nosilke kliničnih študij so kar v 73 % ženske:

Klinične raziskave	Število	%
moški	42	26,58
ženske	116	73,42
<b>Skupaj</b>	<b>158</b>	

Na OI Ljubljana za nemoten potek raziskovalnega dela deluje več komisij: Komisija za strokovno oceno protokolov raziskav, Etična komisija, Komisija za izvolitve v nazive, Komisija za infrastrukturni program in Komisija za znanstvenoraziskovalno dejavnost. Spodnje tabele prikazujejo člane glede na razporeditev po spolu. Tudi v delo komisij so bolj vključene ženske, razen v Komisiji za znanstvenoraziskovalno dejavnost, kjer je delež žensk 37,50 %. Najbolj uravnotežena zastopanost spolov je pri Komisiji za izvolitve v nazive, kjer je enakovredna zastopanost obeh spolov (50 %):



<b>Komisija za strokovno oceno protokolov raziskav</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	4	30,77
ženske	9	69,23
<b>skupaj</b>	<b>13</b>	

<b>Etična komisija</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	3	25
ženske	9	75
<b>skupaj</b>	<b>12</b>	

<b>Komisija za izvolitve v nazive</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	2	50
ženske	2	50
<b>skupaj</b>	<b>4</b>	

<b>Komisija za infrastrukturni program</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	0	0
ženske	3	100
<b>skupaj</b>	<b>3</b>	

<b>Komisija za znanstvenoraziskovalno dejavnost</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	5	62,50
ženske	3	37,50
<b>skupaj</b>	<b>8</b>	

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

## **VI. Analiza stanja na področju kakovosti in varnosti na Onkološkem inštitutu Ljubljana**

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

<b>Sestava odbora za kakovost OI</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	0	0
ženske	4	100
<b>skupaj</b>	<b>4</b>	

Komisijo za kakovost sestavljajo člani, ki so predstavniki različnih strokovnih področij OI Ljubljana.

<b>Sestava Komisije za kakovost OI</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	1	17
ženske	5	83
<b>skupaj</b>	<b>6</b>	

V okviru Kulture varnosti na OI Ljubljana in obvladovanja varnostnih incidentov so imenovani pooblaščenici za varnost pacientov OI.

<b>Pooblaščenici za varnost pacientov OI</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
moški	1	33
ženske	2	67
<b>skupaj</b>	<b>3</b>	

## VII. Analiza stanja na področju preprečevanja nasilja ter spolnega nadlegovanja

Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških je pokazala, da je spolna struktura svetovalcev v skupini za preprečevanja nasilja zopet neuravnotežena, saj je v skupini le en moški (20,0 %) in 4 ženske (80,0 %). Izobrazbena struktura vseh predstavnikov je enaka.

<b>Svetovalci za preprečevanje nasilja</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
Moški	1	20
Ženske	4	80
<b>Skupaj</b>	<b>5</b>	

Analiza podatkov o sodelavcih, ki so potrebovali nasvet svetovalcev je pokazala, da v tej kategoriji prevladujejo predvsem ženske različnih poklicev in stopenj izobrazbe. Na OI Ljubljana je imenovana tudi pooblaščenca oseba za psihološko pomoč in podporo uslužbencem OI Ljubljana. Predstavnica je ženskega spola.

<b>Pooblaščenca oseba OI za psihološko pomoč in podporo uslužbencem</b>	<b>Število</b>	<b>%</b>
Moški	0	0
Ženske	1	100
<b>Skupaj</b>	<b>1</b>	



## VIII. Akcijski načrt enakosti spolov na OI Ljubljana za obdobje 2026–2030

CILJ	UKREP	KAZALNIKI	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNI ZA IZVEDBO
<b>Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov</b>	• Prizadevanje OI Ljubljana za spolno uravnoteženost predavatelj-ev/-ic internih izobraževanj	Poročilo o izvedenih internih izobraževanj glede na spol	V letnem poročilu	Vodja oddelka za raziskovanje in izobraževanje
	• Ozaveščanje zaposlenih na področju enakosti spolov	Objave člankov in novic	1-2 x letno	Vodja službe za komuniciranje
<b>Uravnotežena in kakovostna zastopanost spolov na vodilnih delovnih mestih</b>	• Redno spremljanje zastopanosti spolov na različnih vodilnih delovnih mestih	Priprava poročila	V letnem poročilu	Vodja kadrovske službe
	• Izobraževanje vodij na področju upravljanja s kadri	Opravljen izobraževanja, interni sestanki	v skladu s Strategijo OI Ljubljana 2026 - 2030	Vodja kadrovske službe
<b>Enakost glede na spol pri zaposlovanju</b>	• Spremljanje zaposlenih po spolu glede na prijave ter na obstoječe delovno mesto	Priprava poročila	Letno poročilo	Vodja kadrovske službe
	• Priprava novega akcijskega načrta za enakost spolov na vsake štiri leta	Priprava akcijskega načrta	September 2030	Vodja pravne službe
	• Nadgradnja postopka iskanja in rekrutiranja kadrov z vključitvijo vidika spola	Priprava analize	v skladu s Strategijo OI Ljubljana 2026 - 2030	Vodja kadrovske službe
	• Pripraviti načrt promocije poklicev zdravstvene nege in zdravnikov z vključitvijo vidika spola	Načrt promocijskih aktivnosti	v skladu s Strategijo OI Ljubljana 2026 - 2030	Vodja kadrovske službe
<b>Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja</b>	• Uporaba službenih nazivov v fazi priprave novih dokumentov v pravi spolni slovnični obliki	Sprotni kontrolni pregledi novo pripravljenih internih dokumentov	Ob pripravi pravnih aktov – 2026 - 2030	Vodja pravne službe
	• Organizacija izobraževanj za zaposlene na področju komunikacije	Izvedba organiziranih izobraževanj	Po sprejeti strategiji OI Ljubljana 2026-2030	Vodja skupine za preprečevanje nasilja, Vodja kadrovske službe, Vodja službe za varnost in zdravje pri delu

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



<b>Odprava vseh oblik diskriminacij e po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti medsebojnega spoštovanja</li></ul>	Objave člankov in novic	1-2 x letno	Vodja skupine za preprečevanje nasilja, Vodja kadrovske službe, Vodja službe za varnost in zdravje pri delu
<b>Enake možnosti pri raziskovalnem delu</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Spremljanje rezultatov raziskovalnega dela po spolu</li></ul>	Vodenje evidence	1 x letno	Vodja oddelka za raziskovanje in izobraževanje
	<ul style="list-style-type: none"><li>Spremljanje prijav na razpise za raziskovalne projekte po spolu</li></ul>	Vodenje evidence	1 x letno	Vodja oddelka za raziskovanje in izobraževanje
<b>Vzpostavitev konkurenčnih pogojev dela</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Letni vprašalnik za ugotavljanje zadovoljstva in klime zaposlenih.</li></ul>	Izvajanje SIOK	1 x letno	Vodja službe za kakovost

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

Direktorica  
Zlata Štiblar Kisić



