

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV NA FAKULTETI ZA VARSTVO OKOLJA

Načrt za enakost spolov je bil sprejet na 20. dopisni seji Senata FVO, 24. 10. 2022

Velenje, oktober 2022

Fakulteta za varstvo okolja
Trg mladosti 7 | 3320 Velenje
t: 03 898 64 10 | e: info@fvo.si
www.fvo.si



KAZALO:

1. UVOD.....	3
2. PREGLED STANJA.....	4
2.1. Analiza obstoječega stanja strukture zaposlenih in študentov glede na spol.....	4
2.2 Pregled zakonodaje	6
2.3. Področje enakosti spolov na FVO in njena ureditev	7
2.4 Poslanstvo in načela enakosti.....	7
2.5. Strateški cilji	8
2.6. Upravljanje	8
3. NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV	9
3.1 Uravnotežena zastopanost spolov na delovnih mestih.....	9
3.2 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	9
3.3 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	9
3.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja in poučevanja	10
3.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem	10

KAZALO GRAFOV:

Graf 1: Zaposleni in pogodbeni visokošolski učitelji in sodelavci po spolu in nazivu (na dan 31. 12. 2021)	4
Graf 2: Zaposleni v skupnih službah po spolu (na dan 31. 12. 2021)	5
Graf 3: Zastopanost študentov po spolu na študijskem programu 1. in 2. stopnje (študijsko leto 2021/22).....	5

1. UVOD

Strategija EU za enakost spolov je korak v uresničevanju zaveze Evropske komisije za Unijo enakosti. Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklince in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi.

Ključni cilji so odprava nasilja zaradi spola, premagovanje spolnih stereotipov, odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela, doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih, obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah, odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki. Strategija temelji na dveh pristopih, in sicer na upoštevanju vidika spola v kombinaciji s ciljno usmerjenimi ukrepi in na presečnosti kot horizontalnem načelu za izvajanje strategije. Strategija se sicer osredotoča na ukrepe v EU, a je skladna z zunanjjo politiko EU o enakosti spolov in opolnomočenju žensk.

Načrt za enakost spolov na Fakulteti za varstvo okolja (v nadaljevanju: FVO) ustreza zahtevam Evropske komisije za udeležbo organizacij v programu Obzorje Evropa, ki morajo integrirati dimenzijo spola v raziskovalno in razvojno delo ter imeti sprejet načrt enakosti spolov. Le-ti morajo biti javno objavljeni ter temeljiti na relevantnih specifičnih podatkih za organizacijo, zasnovani morajo biti v postopku izobraževanja, zajemati morajo krepitev zmogljivosti ter spremljanje rezultatov načrta.

Akcijski načrt za vzpostavitev enakih možnosti glede na spol zajema področja, kot so ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter organizacijska kultura, uravnoteženost spolov pri vodenju in odločanju, enakost spolov pri zaposlovanju in napredovanju, vključevanje razsežnosti spola v raziskovalne in učne vsebine, ukrepi proti nasilju na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem. Narejen je v skladu z navodili Evropskega inštituta za enake možnosti in z upoštevanjem nabora orodij GEAR (*Gender Equality in Accademia and Research*).

Akcijski načrt za enakost spolov vsebuje ukrepe, združene v osnovne gradnike, ki naslavlajo naslednje tematike:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Na FVO je ustanovljena Komisija za bioetiko, ki je zadolžena tudi za koordinacijo izvedbe in spremljanje Načrta za enakost spolov na FVO ter za dajanje predlogov in priporočil vodstvu FVO ter zaposlenim na področju enakosti spolov.

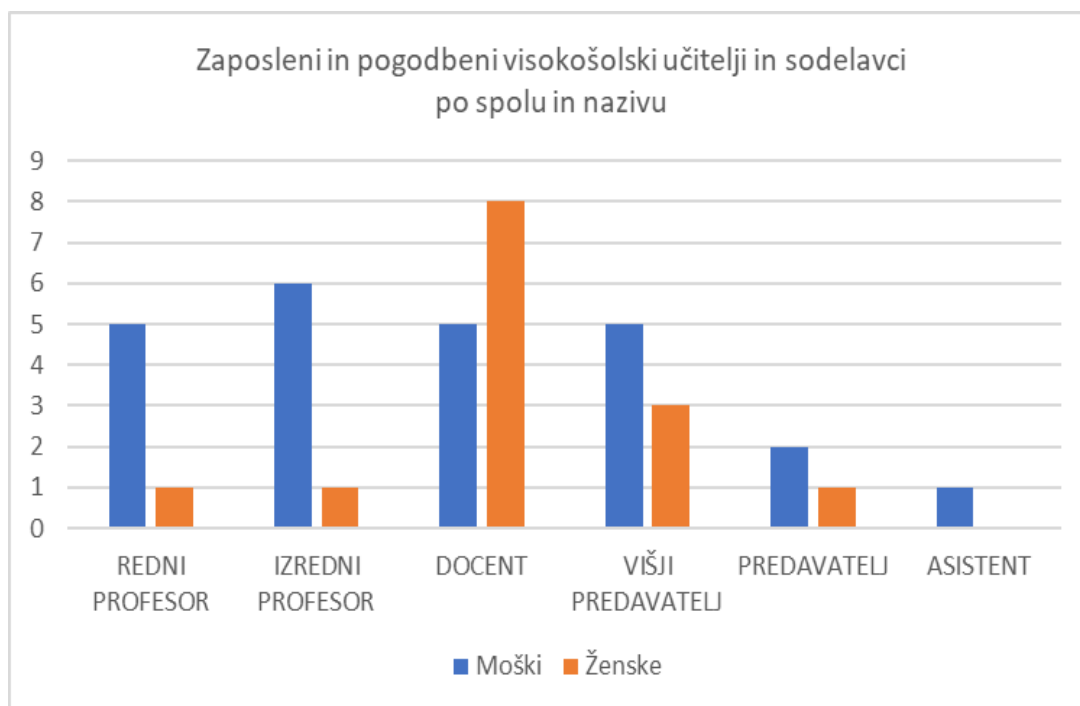
Načrt za enakost spolov FVO je uraden dokument, ki ga je sprejel Senat FVO na 20. dopisni seji, 24. 10. 2022 in je objavljen na spletni strani FVO (www.fvo.si).

2. PREGLED STANJA

Na FVO je še vedno relativno majhno število redno zaposlenih, zato bi bile primerjave zgolj med njimi obremenjene s stohastičnimi vplivi; zaradi tega smo analizo obstoječega stanja na področju enakosti spolov izvedli z vključitvijo vseh sodelavcev FVO, tudi tistih, ki sodelujejo na podlagi sklenjenih avtorskih pogodb. Analiza je pokazala, da je na delovnih mestih visokošolskih učiteljev, sodelavcev in raziskovalcev pri najvišjih nazivih zastopanost moških večja, na delovnem mestu docent pa je večja zastopanost žensk. Na delovnih mestih skupnih služb je bistveno večja zastopanost žensk. Analiza strukture po spolu med študenti je pokazala, da se za študij na prvi stopnji, tj. za visokošolski strokovni študijski program Varstvo okolja in ekotehnologije, odloča bistveno več žensk, medtem ko so na študijskem programu druge stopnje razlike manjše, še vedno pa prevladujejo študentke. Na podlagi trenutnega stanja smo na fakulteti sprejeli ustrezne ukrepe, ki bodo zagotavljali ohranitev enakopravnosti spolov in uravnoteženje spolne strukture tudi v najvišjih nazivih v prihodnjih letih.

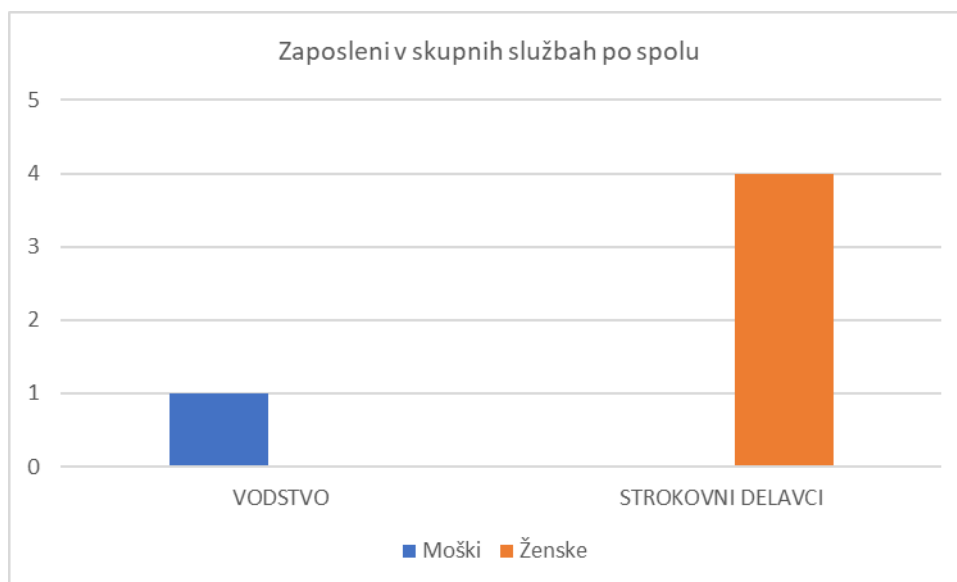
2.1. Analiza strukture zaposlenih/sodelavcev in študentov glede na spol

Graf 1 prikazuje spolno strukturo zaposlenih in pogodbenih visokošolskih učiteljev in sodelavcev na dan 31. 12. 2021; delež moških je bil 63 %, delež žensk pa 37 %, kar kaže na večjo zastopanost moških med visokošolskimi učitelji in sodelavci. Do največjih razlik prihaja pri nazivih izredni profesor (M: 6, Ž: 1) in redni profesor (M: 5, Ž: 1), medtem ko je pri nazivu docent zastopanost žensk večja (M: 5, Ž: 8). Vendar pa moški prevladujejo tudi med nižjimi nazivi: višji predavatelj (M: 5, Ž: 3), predavatelj (M: 2, Ž: 1) in asistent (M: 1, Ž: 0). Čeprav je trenutno delež žensk pri najvišjih nazivih (redni in izredni profesor) manjši, pa lahko pričakujemo, da se bo v prihodnjih letih povečal, in sicer zaradi prevlade žensk v nazivu docentka, saj bodo ob izpolnjevanju habilitacijskih pogojev napredovale oz. bodo izvoljene v profesorski naziv. Poleg tega bomo v prihodnje posebno skrb namenili zaposlovanju in/ali pogodbenemu sodelovanju s pedagoškimi sodelavkami in raziskovalkami v najvišjih nazivih, vsem sodelavcem ne glede na spol pa bomo še naprej omogočili enakopravno možnost kariernega napredovanja.



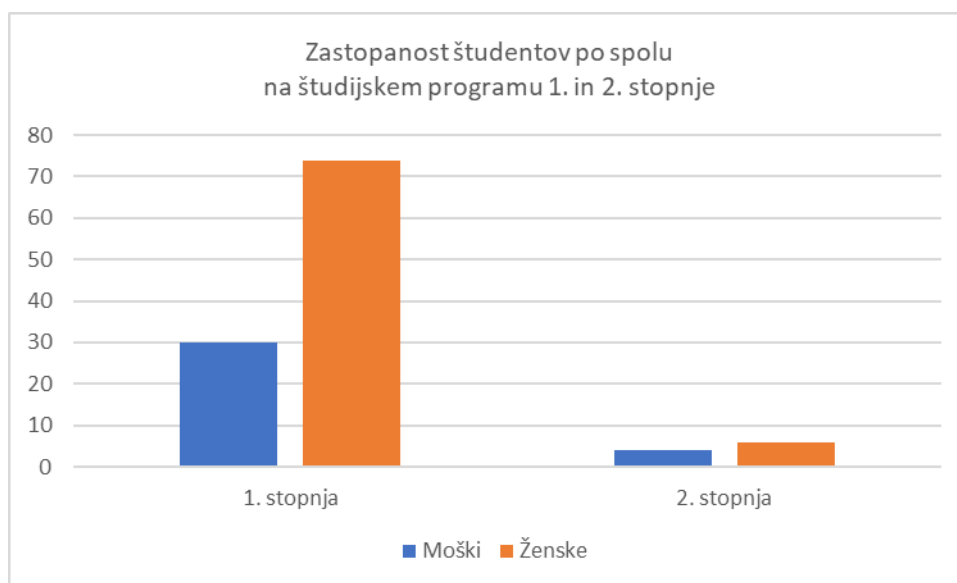
Graf 1: Zaposleni in pogodbeni visokošolski učitelji in sodelavci po spolu in nazivu (na dan 31. 12. 2021)

Graf 2 prikazuje zaposlene v skupnih službah, tj. vodstvo in strokovne delavce. Na delovnih mestih v skupnih službah so ženske precej bolj zastopane, njihov delež znaša 80 %. Čeprav je trenutno direktor moški, je šolo pred njim tri mandate vodila direktorica, ženske pa vodijo vse strokovne službe: referat, kadrovsko in pravno službo ter mednarodno pisarno. V skupnih službah je potrebno v prihodnje ustrezno skrb nameniti kariernemu napredovanju zaposlenih, in sicer na podlagi objektivnih in merljivih kazalnikov, ki temeljijo na enakosti spolov.



Graf 2: Zaposleni v skupnih službah po spolu (na dan 31. 12. 2021)

Graf 3 prikazuje zastopanost študentov po spolu na študijskih programih prve in druge stopnje. Na visokošolskem strokovnem študijskem programu je precej večja zastopanost žensk (Ž: 71 %; M: 29 %), ki prevladujejo, a z manjšim deležem, tudi na magistrskem študijskem programu (Ž: 60 %; M: 40 %).



Graf 3: Zastopanost študentov po spolu na študijskih programih prve in druge stopnje (študijsko leto 2021/22)

2.2 Pregled zakonodaje

Slovenska zakonodaja uzakonja vsa načela iz mednarodnih konvencij in prava EU, ki se nanašajo na vprašanja enakih možnosti in prepovedi diskriminacije ter v nekaterih pogledih zagotavlja bolj ugodne pogoje. Tako 14. člen Ustave RS določa enakost pred zakonom, v skladu s katero:

“V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerikoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.”

Glede na 16. člen Ustave RS je človekove pravice in temeljne svoboščine izjemoma dopustno začasno razveljaviti ali omejiti v vojnem in izrednem stanju. Človekove pravice in temeljne svoboščine se smejo razveljaviti ali omejiti le za čas trajanja vojnega ali izrednega stanja, vendar v obsegu, ki ga tako stanje zahteva. Vendar pa sprejeti ukrepi ne smejo povzročati neenakopravnosti, ki bi temeljila le na rasi, narodni pripadnosti, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali katerikoli drugi osebni okoliščini.

V letu 2004 je bil dopolnjen 43. člen Ustave RS, ki ureja volilno pravico, tako da odtlej določa, da *“zakon določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.”*

Leta 2001 je Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih uzakonil dolžnost delodajalcev, da delavcem in delavkam zagotavljajo odsotnost z dela zaradi rojstva otroka v skladu z zakonom.

Zaradi uskladitve s pravnim redom EU je bil pred vstopom v EU (julija 2002) sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških, ki je bil do danes nekajkrat dopolnjen. Zakon določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Posebej izpostavlja, da je ustvarjanje enakih možnosti naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja (2. odstavek 1. člena). A ker je zakon napisan na abstrakten način, je na številnih področjih njegovo izvajanje še zmeraj problematično in šibko. Šibko je zlasti usposabljanje tistih, ki so odgovorni za odpravo spornih praks, kot tudi seznanjenost upravičencev o pravicah iz zakona. Kljub vsemu zakon predstavlja pomemben razvojni premik pri pospeševanju enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk v Sloveniji.

V letu 2016 je bil dodatno sprejet še Zakon o varstvu pred diskriminacijo, ki definira oblike prepovedane diskriminacije (neposredna in posredna) ter spodbuja ukrepe za enako obravnavanje. Zakon zavezuje državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe, ki morajo na vseh področjih oblastnega 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, zlasti v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem,
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso,
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami,

- s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije,
- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom,
- s socialnimi ugodnostmi,
- z vzgojo in izobraževanjem,
- z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

Na področju zaposlovanja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) uzakonja pravico do dostojnega dela ter varuje druge pravice zaposlenih, vključno z nekaterimi zelo pomembnimi določbami o prepovedi diskriminacije, enakih možnosti in zaščite žensk. Tako 6. člen ZDR-1 vsebuje splošno določbo o prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov, 8. člen ZDR-1 pa, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

27. člen ZDR-1 uzakonja enako obravnavo glede na spol v postopku zaposlovanja. Tako delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu. ZDR-1 tudi varuje dostojanstvo delavca pri delu s tem, ko zahteva, da delodajalec zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu (1. odstavek 47. člena ZDR-1).

Kot neutemeljeni razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi se po 90. členu ZDR-1 med drugim štejejo začasna odsotnost z dela zaradi nege družinskih članov, odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta ter spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost itd. 133. člen uzakonja enako plačilo žensk in moških za enako delo in za delo enake vrednosti.

Posebno zakonsko varstvo je zagotovljeno ženskam, zlasti nosečnicam (181.-189. člen ZDR-1) in staršem (115. člen).

2.3. Področje enakosti spolov na FVO in njena ureditev

FVO spoštuje nacionalno zakonodajo in podzakonske akte s področja enakosti, prav tako so načela enakosti umeščena v naše temeljne akte. Iz pripravljenega pregleda stanja in podatkov o zastopanosti po spolu lahko ugotovimo, da:

- delovna mesta v skupnih službah pretežno zasedajo ženske,
- pri najvišjih pedagoških in raziskovalnih nazivih je zastopanost moških večja.

2.4 Poslanstvo in načela enakosti

Poslanstvo FVO na področju enakosti je usklajeno s splošnim poslanstvom delovanja fakultete. Odprtost, sprejemanje različnosti in vključenost, enake možnosti in meritornost so osnovna načela, ki so podstat za doseganje splošnih ciljev FVO.

2.5. Strateški cilji

Strateški cilji načrta za enakost spolov na FVO so:

- izboljšati zavedanje o pomenu enakosti,
- vzpostaviti sistem spremljanja kazalnikov in povratne zanke do ukrepov za področje enakosti,
- spolna uravnoteženost zaposlenih in študentov po pedagoških/raziskovalnih področjih,
- enake možnosti kariernega napredovanja,
- posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega/študijskega in zasebnega življenja,
- vključitev dimenzije spola v vsebino dokumentov,
- odlična znanost, ki vključuje dimenzije spola,
- varno delovno/študijsko okolje,
- boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam na ravni FVO,
- komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- družbeno odgovorno delovanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo.

2.6. Upravljanje

Področje enakosti je vključeno v vse vidike delovanja FVO in izvedbo posameznih nalog. Skladno z upravljavsko strukturo in organizacijo dela je vsak posameznik, služba ali organ dolžan svoje delovanje uskladiti s strategijo in akcijskim načrtom enakosti ter ga vedno znova preveriti z vidika načel enakosti.

Za koordinacijo izvedbe in spremljanje strategije ter akcijskega načrta za področje enakosti bo na ravni FVO zadolžen/a predsednik/ predsednica Komisije za bioetiko.

Predsednik/predsednica Komisije za bioetiko bo izvajal/a tudi naloge svetovanja in pomoči zaposlenim ter študentom v primerih neenake obravnave in oblikoval/a priporočila vodstvu ter zaposlenim na področju zagotavljanja enakosti.

V akcijskem načrtu so določeni ukrepi in odgovorne osebe, ki so zadolžene za koordinacijo izvedbe posameznega ukrepa.

Izvajanje akcijskega načrta se bo spremljalo enkrat letno, ob pripravi letnega poročila FVO. Obstoječe evidence se bo nadgradilo tako, da bodo omogočale spremljanje po spolu ločenih podatkov za zaposlene in študente, kar bo omogočalo spremljanje kazalnikov stanja enakosti. Stanje na področju enakosti se bo spremljalo tudi z letno anketo o zadovoljstvu zaposlenih. Na osnovi analize anket in ugotovljenih trendov se bodo v bodoče lahko dopolnjevali obstoječi in oblikovali novi ukrepi za uveljavljanje enakosti.

3. NAČRTOVANI UKREPI ZA DOSEGANJE ZASTAVLJENIH CILJEV

3.1 Uravnotežena zastopanost spolov na delovnih mestih

UKREP	CILJ	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNE OSEBE
Pregled zastopanosti spolov na vodilnih položajih in v organih FVO	Uravnotežena zastopanost spolov na vodstveni ravni in v organih FVO	Podatki o zastopanosti spolov na vodstvenih položajih in v organih FVO	Dodatna sredstva niso potrebna	Podatki se zbirajo na letni ravni in se predstavijo v letnem samoevalvacijskem poročilu FVO	Kadrovska in pravna služba
Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov med visokošolskimi učitelji in sodelavci	Uravnotežena zastopanost spolov med visokošolskimi učitelji in sodelavci	Struktura zaposlenih in pogodbenih visokošolskih učiteljev in sodelavcev	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep pri iskanju novih nosilcev predmetov in raziskovalcev	Dekan, direktor, kadrovska in pravna služba

3.2 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacije

UKREP	CILJ	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNE OSEBE
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa	Ohranjanje fleksibilnosti delovnega časa za lažje usklajevanje dela z zasebnim življenjem	Pravilnik o poslovnem času, uradnih urah in delovnem času na FVO	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Direktor
Omogočanje dela na domu	Ohranjanje fleksibilnosti zaposlenih za lažje usklajevanje dela z zasebnim življenjem	Število zaposlenih, ki koristijo možnost dela na domu, in efektivne ure dela od doma	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Direktor

3.3 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

UKREP	CILJ	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNE OSEBE
Načrt kariernega razvoja zaposlenih in možnost napredovanja ne glede na spol	Enake možnosti kariernega napredovanja	Načrt za karierni razvoj zaposlenih (ki to želijo) in njegova izvedba	2.500 EUR/leto	Letno spremljanje načrtov	Direktor
Spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov pri zaposlovanju	Enake možnosti pri zaposlovanju	Struktura zaposlenih po spolu	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep pri zaposlovanju	Direktor, dekan, kadrovska in pravna služba

Omogočanje stalnega izobraževanja zaposlenih	Enake možnosti kariernega napredovanja	Delež zaposlenih, ki so vključeni v izobraževanje po spolu, letno	3.000 EUR/leto	Stalni ukrep	Direktor, dekan, kadrovska in pravna služba
--	--	---	----------------	--------------	---

3.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskovanja in poučevanja

UKREP	CILJ	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNE OSEBE
Izobraževanje zaposlenih in pogodbenih sodelavcev na temo spolno občutljive rabe jezika	Izboljšanje zavedanja o pomenu enakosti	Seznamitev zaposlenih in pogodbenih sodelavcev s Smernicami za spolno občutljivo rabo jezika Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Direktor, strokovne službe
Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v promocijska gradiva FVO	Vključitev dimenzije spola v promocijsko gradivo	Promocijska gradiva, ki vključujejo spolno občutljivi jezik	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Strokovne službe
Vključevanje spolno občutljive rabe jezika v interne in ostale pravne dokumente FVO	Vključitev dimenzije spola v dokumente	Interni in ostali pravni akti vključujejo spolno občutljivo rabo jezika	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Kadrovska in pravna služba

3.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

UKREP	CILJ	KAZALNIK	SREDSTVA	ČASOVNI OKVIR	ODGOVORNE OSEBE
Ozaveščanje zaposlenih o problematiki nasilja na podlagi spola in nenasilni komunikaciji na delovnem mestu	Varno delovno okolje	Število internih informacij o problematiki nasilja na podlagi spola in nenasilni komunikaciji na delovnem mestu	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Direktor
Pregled internih aktov s področja nasilja na podlagi spola in drugega	Varno delovno okolje	Pravilnik o ukrepih za varovanje delavcev pred nasiljem, trpinčenjem,	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Direktor, kadrovska in pravna služba

nasilja na delovnem mestu in njihovo ažuriranje		spolnim in drugim nadlegovanjem ter pred drugimi oblikami psihosocialnih tveganj na delovnih mestih			
Obravnavanje poročil o nasilju na podlagi spola ali drugem nasilju na delovnem mestu	Varno delovno okolje	Število pritožb na leto	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalni ukrep	Direktor