



Z NAMI  
DO POLNEGA  
ŽIVLJENJA



**Družbeno  
odgovoren  
delodajalec**

Pristopni certifikat R.Š. 042/2020

# DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC

**Vodnik po ukrepih  
Certifikata Družbeno odgovoren delodajalec  
v VDC Tončke Hočevar**





Spoštovane sodelavke in sodelavci,

pred vami je katalog ukrepov Certifikata Družbeno odgovoren delodajalec, ki vam na kratko in jedrnatost predstavlja nabor ukrepov, ki so bili sprejeti v našem zavodu. Temeljni ukrepi in obvezne podporne aktivnosti so bili določeni že po protokolu, v seznamu izbranih ukrepov v VDC Tončke Hočevar pa lahko najdete tiste, ki so bili izbrani s strani zaposlenih, kateri so bili vključeni v delovno skupino, in za katere se je zdelo, da bi jih v našem zavodu lahko realizirali in ki bodo našim zaposlenim v pomoč, podporo in morda tudi kdaj v navdih ali vzpodbudo. Upamo in želimo si, da bi se ukrepi uspešno implementirali v delovni proces.

Za vsa vprašanja, pripombe ali predloge prosim pišite na [martina.svetlin@vdc.si](mailto:martina.svetlin@vdc.si).

## Temeljni ukrepi v VDC Tončke Hočevar

### 1. Tim ali pooblaščenec za družbeno odgovornost podjetij

Zastopnica oz. skrbnica Certifikata Družbeno odgovoren delodajalec (v nadaljevanju: DOD) je Martina Svetlin, tel. št. 01 583 88 52, e-pošta: [martina.svetlin@vdc.si](mailto:martina.svetlin@vdc.si). Vse pobude zaposleni lahko pošiljajo na ta naslov.

### 2. Zaveza vodstva družbeni odgovornosti

Dosedanje vzdrževanje Certifikatov Družini prijazno podjetje (DPP) in sistem kakovosti E-qalin ter odločitev za pristop oz. vpeljava Certifikata DOD ter še nekaterih drugih okoljskih aktivnosti nakazujejo na dejstvo, da je vodstvo predano družbeni odgovornosti in da se bo z zapisano zavezo k temu še dodatno obvezalo.



### 3. Poročanje in spremljanje DO aktivnosti

Vse aktivnosti, ki bodo zajemale področje varstva in zdravja pri delu in druga področja družbene odgovornosti bodo redno beležena v letnih poročilih.

### 4. Identifikacija deležnikov (zainteresiranih strani) in vključujoče sodelovanje z njimi

Izdelan je formalni seznam obstoječih deležnikov in opredeljen način komuniciranja z njimi.

### 5. Politika izklapljanja elektronskih naprav

Ozaveščanje zaposlenih o politiki izklapljanja elektronskih naprav in s tem ustrezno okoljsko ravnanje je kontinuirano, še posebej pa je pozornost namenjena temu že ob nakupu nove opreme.

### 6. Varčna osvetlitev

Pri dosedanjih prenovah je bilo več kot 50% žarnic zamenjanih z varčnimi (led). V bodoče bodo ob

prenovah nameščena samo še varčna svetila.

### 7. Pravica do prošnje za prilagoditev delovnih pogojev

Za zaposlene z omejenimi sposobnostmi so bile že do sedaj omogočene prilagoditve delovnih mest. Zaposleni imajo pravico, da direktorju oddajo prošnjo za prilagoditev delovnega mesta. Spremljali bomo število oddanih prošenj in število pozitivno rešenih vlog oz. dejanskih prilagoditev (npr. ortopedska obutev, nočno delo, dvigovanje bremen, težave v družini ipd.).

### 8. Spodbujanje in zagotavljanje spoštovanja zasebnega življenja zaposlenih

Zavod je že od leta 2015 imetnik Certifikata Družini prijazno podjetje.

## 9. Zagotavljanje zdravega delovnega okolja z učinkovitim medsebojnim sodelovanjem zaposlenih oz. njihovih predstavnikov

V zavodu je določena oseba za komuniciranje z varnostnim inženirjem, ki poleg revizije ocene tveganja izvaja oz. bdi tudi nad ostalimi aktivnostmi v zavodu na področju varstva in zdravja pri delu.

Vsem zaposlenim je na intranetu kadarkoli omogočen vpogled v mapo »varnost in zdravje pri delu« in s tem sledenje aktivnostim na tem področju. Zaposleni lahko tudi kadarkoli pošljejo svoj predlog za izboljšavo.

## 10. Sodelovanje zaposlenih pri presoji področja varnosti in zdravja pri delu

Tu gre predvsem za komunikacijo med predstavnikom zaposlenih in varnostnim inženirjem, za imenovanje projektne skupine za promocijo zdravja na delovnem mestu, za komunikacijo med varnostnim inženirjem in ostalimi zaposlenimi, npr. ob letnih obiskih in sodelovanje zaposlenih ob reviziji ocene tveganja.

## 11. Izobraževanje vodij s področja medgeneracijskega sodelovanja

Za mlajše oz. novozaposlene sodelavce se že ob nastopu službe pripravi krajše predavanje na temo predstavitve zavoda, delovnega mesta, ustroja zavoda, določi se tudi mentorja. Kasneje, vsaj 1x letno, pa se realizira še dodatno izobraževanje za novozaposlene. Vse vodje se morajo obvezno udeležiti izobraževanja s področja medgeneracijskega sodelovanja, v plan usposabljanja pa naj bi se vključilo tudi vzgojo novih mentorjev.

## 12. Zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja za vse starostne skupine

Glede usposabljanj in izobraževanj se nikoli ne dela razlike v povezavi s starostnimi skupinami. Vedno se podpre predloge in želje zaposlenih.



## Obvezne podporne aktivnosti

### 1. Komuniciranje z zaposlenimi

Preko obstoječega komunikacijskega kanala bomo zaposlene seznanjali z vsebinami, ki se nanašajo na varnost in zdravje zaposlenih.

### 2. Komuniciranje z zunanjimi javnostmi

Vsa prizadevanja v povezavi z zunanjimi javnostmi glede varnosti in zdravja pri delu bodo objavljena tudi na spletni strani.

### 3. Mnenjske raziskave med zaposlenimi na izbranem področju certifikata

Obstoječa E-qalin anketa, ki jo izvajamo v sklopu certifikata E-qalin, bo dopolnjena še z dodatnimi vprašanji na temo varstva in zdravja pri delu oz. vpeljanim Certifikatom DOD.

### 4. Izobraževanje vodij na izbranem področju

V skladu s smernicami varstva in zdravja pri delu se bodo tudi vse vodje dodatno izobraževale na izbranem področju (npr. gasilska oz. evakuacijska vaja).

### 5. Obveščanje zaposlenih o neposrednem kontaktu z izvajalcem za morebitne pritožbe

Zaposleni bodo po e-pošti preko naslova [oglasna.deska@vdc.si](mailto:oglasna.deska@vdc.si) seznanjeni z možnostjo pritožbe na Ekvilib Inštitut. To pomeni, da se zaposleni lahko v primeru kakršnihkoli pripomb in pritožb v zvezi z varstvom in zdravjem pri delu pritožijo na Ekvilib Inštitut, [e-pošta: info@ekvilib.org](mailto:info@ekvilib.org), v zavodu pa je še vedno v rabi obrazec pohvale in pritožbe.

### 6. Vodstveni pregled

Na kolegiju vodstva se bo redno oz. vsaj enkrat letno obravnavalo področje varnosti in zdravja pri delu oz. Certifikat DOD.

## Seznam izbranih ukrepov v VDC Tončke Hočevar

### 1. (1.2) Načrtovanje delovnih mest po ergonomskih načelih

Za ergonomsko prilagoditev delovnih mest si prizadevamo že sedaj, zato si želimo še dodatnih ergonomskih prilagoditev, ob prenovah naših prostorov pa bomo na to še posebej pozorni. Upoštevali bomo antropometrijo in biomehaniko, načela psihologije in sociologije, ekološke dejavnike, fiziološke dejavnike v človeškem telesu, zajemanje vidnih in slušnih informacij, načela učinkovite organizacije dela in oblikovanje delovnih mest z izpolnitvijo zahtev varnosti in zdravja pri delu. V vse projekte bo vključen tudi strokovni pogodbени sodelavec.

### 2. (1.3) Ocena tveganja – ergonomija

Obstoječo oceno tveganja bomo ob reviziji še dopolnili s tveganji, ki glede ergonomije še niso optimalna. To bo še posebej potrebno tudi zaradi selitev v nove enote, ki so v teku. Upoštevali bomo prisiljen položaj tele-

sa, razmere delovnega okolja, način dvigovanja, vlečenja ali potiskanja bremen; novi pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen je namreč v zaključni fazi. Pregledana bodo popolnoma vsa delovna mesta.

### 3. (1.6) Interier delovnih mest

Za boljše počutje zaposlenih bomo proučili možnosti za izboljšanje delovnih mest (ureditev čajne kuhinje, nova barva prostorov). Upoštevali bomo mnenja in predloge zaposlenih.

### 4. (1.7) Skupaj s strokovnjaki do varnega delovnega okolja

Ta ukrep se nanaša na ukrep Ocena tveganja ergonomija, ki pa je tu podkrepljen še z dejstvom, da se motivira in poziva zaposlene, da sami razmišljajo o izboljšavah. V ta prizadevanja bosta vključena tudi varnostni inženir in izvajalec medicine dela. Poleg iskanja možnih izboljšav bomo zaposlene obveščali tudi glede različnih vidikov varnega in zdravega dela – tudi v odnosu do uporabnikov naših storitev



(zloženke, dodatne vsebine na rednih usposabljanjih s področja VZD, napotki na interni oglasni deski).

### 5. (1.8) Paket za osebno higieno

Velika večina zaposlenih nima možnosti koriščenja lastnih toaletnih prostorov, zato jim bo na razpolago paket za osebno higieno oz. toaletna torbica, ki se bo vsako leto dopolnjevala z dodanim artiklom.

### 6. (3.12) Navodila za uporabo nevarnih snovi in rokovanje z nevarnimi snovmi

Izdelali bomo namenska navodila za varno delo, oz. rokovanje z nevarnimi snovmi. Navodila bodo še posebej namenjena novozaposlenim, pa tudi dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju ter osebam, ki v zavodu opravljajo delo v splošno korist.

### 7. (4.2) Psihološko svetovanje in pomoč

Za zmanjšanje stresa zaposlenih in njihovih osebnih stisk, ki so povezane z delovnim okoljem, bomo organizira-

li razbremenilne pogovore, ki jih bodo vodili strokovnjaki. Po potrebi bomo organizirali tudi pomoč ali predavanje na določeno temo.

### 8. (7.3) Promocija pitja vode

Zaposlene bomo ozaveščali o koristih pitja vode in določili promotorje, ki bodo delovali v svojih središčih. Zaposlenim bomo ob določeni priložnosti (npr. novo leto ali svetovni dan voda) izročili stekleničke ali vrčke, na katerih bo zapisana določena afirmacija.

### 9. (7.6) Spodbujanje telesne dejavnosti z organizacijo ali s (so)financiranjem vadb

Za krepitev zdravja zaposlenih bomo v zavodu uvedli različne gibalne vaje, ki bodo prilagojene delovnemu procesu. Spodbujali bomo tudi krepitev zdravja zaposlenih izven delovnih prostorov (športne dejavnosti v prostem času). Glede na razpoložljiva sredstva bomo razmislili tudi o organizirani vadbi oz. športnih dejavnostih izven naših prostorov.



Danes je moj srečen dan



**Biti družbeno odgovoren pomeni sprejemati vrednote, graditi povezano družbo in s tem tlakovati pot trajnostnega gospodarstva oz. razvoja.**

**Vaše pripombe in predlogi:**

---

---

---

---