



Akcijski načrt zagotavljanja enakosti spolov na Uradu RS za meroslovje



KAZALO

1. UVOD (pravna podlaga).....	4
2. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	6
2.1 Cilji	6
– Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja.....	7
– Zagotavljanje enakopravnosti v delovnem okolju.....	7
– Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja.....	8
3. Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih delovnih mestih.....	9
2.1 Cilji	9
Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih delovnih mestih.....	9
Urad je kot organ državne uprave pri zaposlovanju vezan na načelo enakopravne dostopnosti, ki velja tudi za zasedbo vodstvenih delovnih mest. Pri izbiri kandidata je najpomembnejši dejavnik njegova strokovna usposobljenost, ne glede na spol. Prav tako Zakon o javnih uslužbencih določa poseben javni natečaj za izbiro direktorja, pri katerem je poudarek ponovno na izpolnjevanju pogojev za položaj ter strokovni usposobljenosti kandidatov za določen položaj.	9
4. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	10
Relevantni predpisi:.....	10
4.1 Cilji	10
Zagotavljanje enakopravnih možnosti pri usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.....	10
Vloge za koriščenje materinskega/starševskega/očetovskega dopusta, za koriščenje bolniške za nego družinskega člana ter krajšega delovnega časa ob rojstvu otroka se obravnavajo skladno z zgoraj našteto zakonodajo in neodvisno od spola vložnika. Prav tako Uredba o delovnem času v organih državne uprave omogoča premakljiv začetek in konec delovnega časa javnega uslužbenca, kar pripomore k lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.	10



5.	Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in projektne delo.....	11
	Relevantni predpisi:.....	11
5.1	Cilji	11
	Zagotavljanje enakomerne zastopanosti spolov pri sodelovanju na projektih in v delovnih skupinah.....	11
6.	Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola	12
	Relevantni predpisi:.....	12
6.1	Cilji	12
	– Zagotavljanje varnega delovnega okolja brez nasilja, spolnega nadlegovanja in nadlegovanja zaradi spola.	12
7.	ZAKLJUČEK	13

1. UVOD (pravna podlaga)

Akcijski načrt zagotavljanja enakosti spolov (v nadaljevanju Akcijski načrt) na Uradu RS za meroslovje (v nadaljevanju Urad) je dokument, ki predstavlja povzetek aktivnosti Urada na področju zagotavljanja enakosti spolov.

V Republiki Sloveniji je enakost spolov zagotovljena s 14. členom Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a), Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg) in Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19). Prav tako je bil sprejet Nacionalni program za enake možnosti žensk in moških, 2015 – 2020.

Predpisi Evropske unije (v nadaljevanju EU), relevantni za zagotavljanje enakosti spolov na Uradu so:

- Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti,
- Direktiva 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi,
- Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu,
- Direktiva 2010/41/EU, Evropskega parlamenta in Sveta o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki opravljajo samostojno dejavnost, in o razveljavitvi Direktive Sveta 86/613/EGS,
- Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC in o razveljavitvi Direktive 96/34/ES,
- UREDBA (EU) 2021/695 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 28. aprila 2021 o vzpostavitvi okvirnega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa, določitvi pravil za sodelovanje in razširjanje rezultatov ter razveljavitvi uredb (EU) št. 1290/2013 in (EU) št. 1291/2013,
- Sklep (EU) 2021/2084 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2021 o sodelovanju Unije v evropskem partnerstvu za meroslovje.

Javne institucije, ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evrope morajo skladno z določili Uredbe (EU) 2021/695 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. aprila 2021 o vzpostavitvi okvirnega programa za raziskave in inovacije Obzorje Evropa, določitvi pravil za sodelovanje in razširjanje rezultatov ter razveljavitvi uredb (EU) št. 1290/2013 in (EU) št. 1291/2013, imeti Akcijski načrt zagotavljanja enakosti spolov ter spremljati njegovo izvajanje.

Cilj izdelave Akcijskega načrta Urada predstavlja povzetek aktivnosti, ki za Urad kot organ državne uprave izhajajo iz relevantnih predpisov in so namenjene odpravljanju pristranskosti na podlagi spola in neenakosti, boljšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter spodbujanju enakosti med ženskami in moškimi na področju raziskav in inovacij, vključno s spoštovanjem načela enakega plačila brez diskriminacije na podlagi spola.

Usmerjen je na pet tematskih področij, na katerih želi Urad v skladu s predpisi, ki veljajo za organe državne uprave, uveljaviti enakost spolov:



MIRS

Akcijski načrt zagotavljanja enakosti spolov na Uradu RS za meroslovje

DN-MIRS 5.2-15

Izdaja 1

str. 5/13

1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodstvenih položajih;
3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja;
4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in projektne del in
5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola.

Za vsako od tematskih področij je Urad opredelil povzetek aktivnosti potrebnih za doseg ciljev in določil kazalnike za merjenje učinkov teh aktivnosti. Prav tako so določene/-i neposredne/-i in posredne/-i naslovnice/-ki (osebe/skupine), katerim je aktivnost namenjena, odgovorne osebe za njihovo izvedbo in časovni okvir, v katerem bo dejavnost implementirana.

Urad na podlagi drugega odstavka 14. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo sprejema naslednji Akcijski načrt za zagotavljanje enakosti spolov.

2. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Relevantni predpisi:

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPDVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb),
 - Pravilnik o trajanju pripravništva, načinu, poteku in programu usposabljanja pripravnikov (Uradni list RS, št. 28/09),
 - Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10 in 24/19),
 - Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10),
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21 in 139/22),
 - Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22 in 112/22),
 - Uredba o napredovanju javnih uslužbenecv v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21),
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1),
- Zakon o delavcih v državnih organih (Uradni list RS, št. 15/90, 2/91-I, 5/91, 18/91, 22/91, 4/93, 18/94 – ZRPJZ, 70/97, 87/97 – ZPSDP, 38/99, 56/02 – ZJU in 8/20),
- Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 43/04, 58/04 – popr., 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12, 98/12, 16/13, 18/13, 36/13, 51/13, 59/13, 14/14, 28/14, 43/14, 76/14, 91/14, 36/15, 57/15, 4/16, 44/16, 58/16, 84/16, 8/17, 40/17, 41/17, 11/19, 25/19, 54/19, 67/19, 89/20, 104/20, 118/20, 168/20, 31/21, 54/21, 203/21, 29/22, 80/22, 103/22 in 125/22),
- Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18 in 136/22), Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/91-I, 53/92, 13/93 – ZNOIP, 34/93, 12/94, 18/94 – ZRPJZ, 27/94, 59/94, 80/94, 64/95, 19/97, 37/97, 87/97 – ZPSDP, 3/98, 3/98, 39/99 – ZMPUPR, 39/99, 40/99 – popr., 99/01, 73/03, 77/04, 115/05, 43/06 – ZKoiP, 71/06, 138/06, 65/07, 67/07, 120/07, 57/08 – KPJS, 67/08, 1/09, 2/10, 52/10, 2/11, 3/12, 40/12, 1/13, 46/13, 95/14, 91/15, 88/16, 80/17, 80/18, 31/19, 80/19, 97/20, 160/20, 88/21 in 136/22),
- Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti - tarifni del (Uradni list RS, št. 60/08, 106/15, 51/16, 46/17, 58/17 – popr., 80/18 in 136/22),
- Sklep o določitvi meril za odmero letnega dopusta v Uradu Republike Slovenije za meroslovje in
- Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Uradu Republike Slovenije za meroslovje.

2.1 Cilji

Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja, enakopravnosti spolov v delovnem okolju in enakih možnosti napredovanja.

– Zagotavljanje enakopravnih možnosti zaposlovanja

Urad je kot organ državne uprave pri zaposlovanju že po Zakonu o javnih uslužbencih vezan na načelo enakopravne dostopnosti delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji na način, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu. Omenjeni zakon prav tako določa, da se uradniki izbirajo, razen kadar zakon določa drugače, na javnem natečaju, v postopku katerega se kandidati obravnavajo enakopravno ter se izbira opravi na podlagi izkazane boljše strokovne usposobljenosti.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir	
		Naziv	Stanje 2021	Cilji 2023*			Cilj 2026*
Redna ozaveščanja članov izbirnih komisij, ozaveščanje o pomenu enakosti spolov	Člani izbirnih komisij	Ozaveščanje	/	Pred načrtovano novo zaposlitvijo	Pred načrtovano novo zaposlitvijo	Skrbnik Akcijskega načrta	Po potrebi

* Skrbnik Akcijskega načrta preveri izvajanje aktivnosti.

– Zagotavljanje enakopravnosti v delovnem okolju

Temeljni predpis za področje delovnega prava je Zakon o delovnih razmerjih, ki delodajalcu nalaga, da mora pri zaposlovanju ali delavcu med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na spol. Prav tako Zakon o sistemu plač v javnem sektorju kot enega izmed temeljnih načel uveljavlja načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorn e/-i	Časovni okvir	
		Naziv	Stanje 2021	Cilji 2023			Cilji 2026
Redna usposabljanja za novo zaposlene in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro	Vsi zaposleni	Usposabljanje	0 usposabljanj	1 usposabljanje	1 usposabljanje	Skrbnik Akcijskega načrta	1 x na 3 leta

delovanje organa							
Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest ter v Poslovníku kakovosti zapisana prepoved diskriminacije zaradi spola	Zaposleni	Zapis	NE	DA	DA	Direktor	Ob naslednji novelaciji

– **Zagotavljanje enakih možnosti napredovanja**

Zakon o javnih uslužbencih določa, da je uradniku omogočena kariera z napredovanjem, pri čemer je ta odvisna zgolj od strokovne usposobljenosti in drugih delovnih in strokovnih kompetenc ter rezultatov dela. Nadalje Uredba o napredovanju uradnikov v nazive podrobneje določa pogoje in postopek napredovanja uradnikov v višji naziv v organih državne uprave, kamor spada tudi Urad. Pogoji in postopki določeni v omenjeni uredbi temeljijo zgolj na stopnji izobrazbe, delovnih izkušnjah, uspešnosti opravljanja nalog uradnika in doseženih ocenah, neodvisno od spola uradnika.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Kazalniki			Odgovorn e/-i	Časovni okvir	
		Naziv	Stanje 2021	Cilji 2023*			Cilji 2026*
Redna ozaveščanja vodstvenega kadra in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov	Zaposleni na vodstvenih delovnih mestih	Ozaveščanje	Pred izvedbo letnega ocenjevanja	Pred izvedbo letnega ocenjevanja	Pred letnim ocenjevanjem	Skrbnik Akcijskega načrta	Pred izvedbo letnega ocenjevanja

* Skrbnik Akcijskega načrta preveri izvajanje aktivnosti.

3. Uravnorežena zastopanost spolov na vodstvenih delovnih mestih

Relevantni predpisi:

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a),
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 40/12 – ZUJF, 158/20 – ZIntPK-C, 203/20 – ZIUPOPVE, 202/21 – odl. US in 3/22 – ZDeb),
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških in
- Akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v Uradu Republike Slovenije za meroslovje.

2.1 Cilji

Uravnorežena zastopanost spolov na vodstvenih delovnih mestih

Urad je kot organ državne uprave pri zaposlovanju vezan na načelo enakopravne dostopnosti, ki velja tudi za zasedbo vodstvenih delovnih mest. Pri izbiri kandidata je najpomembnejši dejavnik njegova strokovna usposobljenost, ne glede na spol. Prav tako Zakon o javnih uslužbencih določa poseben javni natečaj za izbiro direktorja, pri katerem je poudarek ponovno na izpolnjevanju pogojev za položaj ter strokovni usposobljenosti kandidatov za določen položaj.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Kazalniki				Odgovorne/-i	Časovni okvir
		Naziv	Stanje 2021	Cilji 2023*	Cilji 2026*		
Redna ozaveščanja vodstvenega kadra in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov	Zaposleni na vodstvenih delovnih mestih	Ozaveščanje	Pred vsako načrtovano premestitvijo	Pred vsako načrtovano premestitvijo	Pred vsako načrtovano premestitvijo	Skrbnik Akcijskega načrta	Pred vsako načrtovano premestitvijo

* Skrbnik Akcijskega načrta preveri izvajanje aktivnosti.

4. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Relevantni predpisi:

- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1),
- Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO in 196/21 – ZDOsk),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20 in 92/21) in
- Uredba o delovnem času v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 115/07, 122/07 – popr., 28/16, 40/17 in 44/19).

4.1 Cilji

Zagotavljanje enakopravnih možnosti pri usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Vloge za koriščenje materinskega/starševskega/očetovskega dopusta, za koriščenje bolniške za nego družinskega člana ter krajšega delovnega časa ob rojstvu otroka se obravnavajo skladno z zgoraj naštetimi zakonodajo in neodvisno od spola vložnika. Prav tako Uredba o delovnem času v organih državne uprave omogoča premakljiv začetek in konec delovnega časa javnega uslužbenca, kar pripomore k lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Kazalniki				Odgovorne/-i	Časovni okvir
		Naziv	Stanje 2021	Cilji 2023	Cilji 2026		
Analiza stanja na področju doseganja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih	Zaposlene/-i in njihove družine	Izpeljava ankete (v okviru PZDM ankete)	DA	DA	DA	Skrbnik Akcijskega načrta	1 x 3 leta

5. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in projektne delo

Relevantni predpisi:

- Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo,
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
- Zakon o delovnih razmerjih in
- Zakon o javnih uslužbencih.

5.1 Cilji

Zagotavljanje enakomerne zastopanosti spolov pri sodelovanju na projektih in v delovnih skupinah.

Zakon o javnih uslužbencih določa, da mora delo v projektni skupini ustrezati strokovni usposobljenosti javnega uslužbenca. Skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih o prepovedi kakršnekoli diskriminacije na delovnem mestu, se na uradu javni uslužbenci razvrščajo v delovne skupine izključno na osnovi njihove usposobljenosti za izvedbo nalog, ki se v posamezni delovni skupini opravljajo.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Kazalniki				Odgovorne/-i	Časovni okvir
		Naziv	Stanje 2021	Cilji 2023	Cilji 2026		
Usposabljanje javnih uslužbencev, ki sodelujejo pri izbiri članov projektnih oziroma delovnih skupin o pomembnosti izbire na podlagi strokovne usposobljenosti ter neodvisno od spola	Zaposleni, ki sodelujejo pri izbiri članov projektnih oziroma delovnih skupin	Izvedba usposabljanja	0 usposabljanj	1 usposabljanje	1 usposabljanje	Skrbnik Akcijskega načrta	1 x na 3 leta

6. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola

Relevantni predpisi:

- Ustava Republike Slovenije,
- Zakon o delovnih razmerjih in
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).

6.1 Cilji

- **Zagotavljanje varnega delovnega okolja brez nasilja, spolnega nadlegovanja in nadlegovanja zaradi spola.**

Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na spol. Prav tako določa, da je prepovedano spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu. Zakon o varstvu in zdravju pri delu pa določa še, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Aktivnost	Naslovnice/-ki	Naziv	Kazalniki			Odgovorne/-i	Časovni okvir
			Stanje 2021	Cilji 2023	Cilji 2026		
Analiza stanja na področju preprečevanja spolnega nasilja (vprašalnik)	Vodstvo in zaposlene/-i	Izpeljava ankete (v okviru PZDM ankete)	DA	DA	DA	Skrbnik Akcijskega načrta	1 x 3 leta
Imenovanje pooblaščenca	Vodstvo in zaposlene/-i	Sklep o imenovanju zaupnika za mobing	DA	DA	DA	Direktor	stalno
Informiranje o problematiki glede preprečevanja nasilja	Zaposlene/-i in njihove družine	Izvedba izobraževanja	NE	DA	DA	Zaupnik za mobing	1 x 3 leta



MIRS

Akcijski načrt zagotavljanja enakosti spolov na Uradu RS za meroslovje

DN-MIRS 5.2-15

Izdaja 1

str. 13/13

7. ZAKLJUČEK

Skrbnik akcijskega načrta bo spremljal doseganje ciljev in kazalnikov v predpisanih časovnih periodah ter jih letno dinamično prilagajal dejanskemu stanju. Akcijski načrt bo podprt z delavnicami in izobraževanji, ki jih bo pripravila skupina zadolžena za promocijo zdravja na delovnem mestu. Skrbnik akcijskega načrta bo Akcijski načrt preverjal, dopolnjeval in spreminjal glede na potrebe in dejansko stanje na Uradu. Konec vsakega leta bo Akcijski načrt in doseganje ciljev letnega predstavljen vodstvu. Po odobritvi s strani vodstva postane dokument javno dostopen.