

V skladu s 14. členom (enakost pred zakonom), 34. členom (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti) in 35. členom (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic) **Ustave**, 41. členom (zagotavljanje dela), 44. členom (splošno) in 45. členom (varovanje dostojanstva delavca pri delu) **Zakona o delovnih razmerjih**, 6.a členom (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu) **spremembe Zakona o delovnih razmerjih** ter 15.a členom (načelo prepovedi nadlegovanja) **Zakona o javnih uslužbencih** Ludvik SUKIČ ravnatelj Srednje poklicne in tehniške šole Murska Sobota (v nadaljevanju SPTŠ) sprejme

UKREPE za preprečevanje psihičnega in fizičnega nasilja na delovnem mestu.

Ukrepi preprečevanja psihičnega in fizičnega nasilja na delovnem mestu zajemajo:

- seznanjanje zaposlenih o psihičnem in fizičnem nasilju in njegovih posledicah;
- pravočasno reševanje konfliktov;
- oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj glede posameznih ukrepanj ter seznanjanje zaposlenih s temi zahtevami;
- redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji;
- ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi;
- prijavljanje in reševanje primerov psihičnega in fizičnega nasilja.

ter

IZJAVO o zavezi k reševanju problematike

s katero opredeljujem naslednja načela:

- da organizacija psihičnega in fizičnega nasilja ne bo dopuščala,
- da je psihično in fizičnega nasilje organizacijski problem in ga je mogoče reševati ter
- da ima vsak zaposlen pravico do spoštljivega odnosa.

OPREDELITVE DEJANJ PSIHIČNEGA NASILJA

Dejanja, ki so značilna za psihično nasilje na delovnem mestu lahko opredelimo:
A/dejanj psihičnega nasilja (po Leymannu):

1. socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitve komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;
2. osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
3. verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
4. širjenje govoric.

B/Dejanja, ki so značilna za psihično nasilje na delovnem mestu, lahko (splošno) povežemo v naslednjih pet kategorij:

1. Spreminjanje delovnih nalog žrtve na neustrezen oziroma neprimeren način nalog s ciljem kaznovanja.
2. Osebni napadi z zasmehovanjem, žaljivimi pripombami in razvrednotenje zasebnega življenja žrtve.
3. Besedne grožnje ter kritiziranje, vpitje, šikaniranje in sramotenje v javnosti
4. Izolacija žrtve znotraj socialnih odnosov formalne in neformalne narave, vezanih na delovno sredino.
5. Širjenje govoric o žrtvi.

OPREDELITVE DEJANJ FIZIČNEGA (SPOLNEGA) NASILJA

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je oblika diskriminacije. Dejanja, ki so značilna za tako obliko nasilja na delovnem mestu lahko opredelimo:

1. neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje;
2. drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Nekatere oblike nesprejemljivega ravnanja:

A/FIZIČNO RAVNANJE

- Nepotrebno dotikanje ali trepljanje.
- Ščipanje.
- Drgnjenje ob telo sodelavke ali sodelavca.
- Dotikanje sodelavkinih sodelavčevih oblačil, las, telesa, masaža vratu, ramen.

- Objemanje, poljubljanje.
- Spolni napad ali vsiljeni spolni odnos.

B/VERBALNO RAVNANJE

- Nedobrodošlo osvajanje
- Predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti
- Ponavljajoči predlogi za druženje in zmenke
- Namigovanja o spolnosti
- Opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavke / sodelavca
- Uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje)
- Postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem sodelavke / sodelavca

C/NEVERBALNO RAVNANJE

- (Raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino
- Kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil
- Pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje
- Tesno približevanje sodelavki / sodelavcu, kadar govorimo

D/DRUGO NA SPOLU TEMELJEČE RAVNANJE

- Posmehovanje ali poniževanje
- Zastráevanje
- Fizična napadalnost
- Sramotilno obrekovanje ali črnjenje
- Źaljenje zaradi njenega ali njegovega spola
- Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju sodelavke / sodelavca

Spolna pozornost postane spolno nadlegovanje, če se nadaljuje tudi po tem, ko je nadlegovana oseba jasno pokazala, da ga ne odobrava. Seveda pa gre za spolno nadlegovanje že pri enem dogodku, če gre za hujšo obliko (npr. fizično nasilje ali otipavanje intimnih telesnih delov brez privoljenja).

Vsako ravnanje še ni spolno nadlegovanje – pomembno je, **kako neko vedenje obravnava žrtev**, ali ga torej razume kot **neželeno, nesprejemljivo in žaljivo**. Opredelitev, kakšno ravnanje je sprejemljivo in kakšno ne, je prepuščena vsaki posameznici oziroma posamezniku.

STALIŠČE IZOBRAŽEVALNE ORGANIZACIJE SPTŠ

Šola ne bo dopuščala psihičnega in fizičnega nasilja, saj ima vsak zaposleni pravico do spoštljivega odnosa tako s strani vodstva, sodelavcev oziroma ostalih zaposlenih kot ostalih udeležencev izobraževanja. Zato predlagam, da žrtve:

- poiščejo pomoč pri nadrejenih in/ali pri sindikalnih zaupnikih;
- se obrnejo na pooblaščenega zdravnika specialista medicine dela;
- zbirajo dokaze o psihičnem nasilju;
- svojo izkušnjo delijo z ljudmi, ki so bili prav tako žrtve psihičnega nasilja;
- vsako obliko psihičnega nasilja takoj prijavijo vodstvu šole in/ali sindikalnemu zaupniku.

Zakonske podlage:

1. USTAVA

14. člen (enakost pred zakonom)

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 ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

34. člen (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti)

Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic)

Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

2. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

41. člen - zagotavljanje dela

(1) Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do

44. člen – splošno

(1) Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

45. člen - varovanje dostojanstva delavca pri delu

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

(2) Odklonitev ravnanj iz prejšnjega odstavka s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je dokazno breme na strani delodajalca.

3. SPREMEMBA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

6.a člen (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.«

4. ZAKON O JAVNIH USLUŽBENCIH

15.a člen (načelo prepovedi nadlegovanja)

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

V Murski Soboti, 03.03.2008

Ravnatelj:
Ludvik Sukič, prof.