

Na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007) in ob upoštevanju načela enakosti žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu izdajam

NAVODILO o zaščiti človekovega dostojanstva
v JVIZ Osnovna šola Vransko - Tabor

1. člen

Odpraviti je treba vsako ravnanje, ki krati dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu in v delovnih razmerjih na vseh ravneh zavoda.

2. člen

Vsaka oseba, ki dela v zavodu, ne glede na položaj in pogodbo o zaposlitvi, ima pravico do spoštovanja svojega dostojanstva in še posebej do učinkovite zaščite pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem ne oziraje se na to, katera konkretna oseba jo nadleguje in trpinči.

3. člen

Zaščita pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem v zavodu je določena in bo uresničena v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih.

4. člen

Zaveza zavoda glede spolnega in drugega nadlegovanja ali glede trpinčenja velja za vse zaposlene v zavodu, ne glede na posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

5. člen

Ravnatelj, njegov namestnik in vodje podružničnih šol bodo zagotovili, da bodo načela in postopki, ki veljajo v zvezi z zaščito pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem, spoštovani in ustrezno uporabljeni.

6. člen

Z navodilom se seznanijo vsi zaposleni na običajen način. Objavi se tudi na spletnih straneh zavoda.

7. člen

Navodilo stopi v veljavo 15. 5. 2009.

Številka: 4/09-P

Ravnateljica:

Majda Pikl, univ. dipl. ped.

PRILOGA: Postopki in ukrepi proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ali proti trpinčenju na delovnem mestu

I Izjava o zavezi proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ali proti trpinčenju na delovnem mestu

Ravnatelj se zavzema za to in namerava ustvariti delovno ozračje, v katerem ženske in moški spoštujejo drug drugega. V okviru zavoda se bo sprejelo vse potrebno, da bo zagotovljeno, da v delovnem okolju ne bo spolnega in drugega nadlegovanja ali ne bo trpinčenja na delovnem mestu.

Ta zaveza temelji na načelu, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno in nesprejemljivo. Z delovnih mest in iz delovnih razmerij je potrebno odpraviti vsakršno ravnanje, ki krati dostojanstvo žensk in moških.

Še posebej ta zaveza temelji na obveznosti ravnatelja, da skrbi za varovanje dostojanstva zaposlenih oseb pri delu (45. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Zaveza zavoda glede spolnega in drugega nadlegovanja ali glede trpinčenja velja za vse zaposlene v JVIŽ Osnovna šola Vransko - Tabor, ne glede na posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

Vsaka oseba, ki dela v zavodu, ne glede na njen položaj in vrsto pogodbe o zaposlitvi, ima pravico in dolžnost, da tedaj, ko se sooči s primerom spolnega in drugega nadlegovanja ali s primerom trpinčenja na delovnem mestu, poroča o ravnanju, ki ga je prestala, zagotovljena ji mora biti ustrezna in učinkovita zaščita.

Namen tega je preprečiti, da bi do spolnega in drugega nadlegovanja ali do trpinčenja prihajalo in, kadar je potrebno, narediti konec spolnemu in drugemu nadlegovanju ali konec trpinčenju s tem, da se začne hitro izvajati postopke, predvidene v ta namen.

Dejanje spolnega in drugega nadlegovanja ali dejanja trpinčenja se obravnava kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi ali disciplinsko sankcijo.

II Opredelitev pojmov

Spolno nadlegovanje

Spolno nadlegovanje pomeni vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje spolne narave ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, ne glede na to, ali je oseba, ki ga zagreši, nadrejena ali hierarhično na isti ravni, in v primeru, ko je tako ravnanje nezaželeno ali žaljivo za osebo, na katero se naslavlja, in ko ustvari zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje zanjo.

Spolno nadlegovanje je lahko:

- verbalno (neželeno osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje; neželeno spreminjanje službenih tem v spolne; neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke; moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi; neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz; neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti; neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino; neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja; postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z mojim družabnim ali spolnim življenjem; neželeno naslavljanje in podobno);
- neverbalno (neželene spolne sugestivne geste ali strmenje v dele mojega telesa; neželeno razkazovanje spolnih organov; neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi material s spolno vsebino);
- fizično (nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe, neželena masaža vratu, ramen; vsiljeni spolni odnos – posilstvo; neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje; spolni napad –poskus posilstva) in
- karierno (obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna ugodnost, če pristanem na ravnanje spolne narave – zmenek, spolni odnos).

Bistvena značilnost spolnega nadlegovanja je, da ga oseba, na katero se naslavlja, ne želi. Dogodek je mogoče imeti za spolno nadlegovanje, če je zadeva dovolj resna. Stvar vsake posamezne osebe je, da se odloči, kakšno ravnanje je zanjo sprejemljivo in kaj ima za žaljivo. Prav nezaželenost nekega ravnanja je tisto, po čemer se spolno nadlegovanje razlikuje od dobrodošlega in vzajemnega prijateljskega vedenja.

Nadlegovanje

Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje, ali ima takšen učinek.

Takšna ravnanja so lahko:

- nadlegovanje zaradi spola (fizična napadalnost do mene, ker sem ženska/moški; zastraševalno obnašanje do mene, ker sem ženska/moški; sramotilno obrekovanje, žaljenje, ker sem ženska/moški; posmehovanje ali poniževanje, ker sem ženska/moški; pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o mojem spolnem življenju);
- nadlegovanje zaradi vere (zastraševalno obnašanje do mene zaradi moje vere; posmehovanje ali ponižanje zaradi moje vere; fizična napadalnost do mene zaradi moje vere; neželene zgodbe, šale, komentarji na račun moje vere; sramotilno obrekovanje, žaljenje zaradi moje vere);
- nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti (sramotilno obrekovanje, žaljenje, ker sem gej ali lezbijka; zastraševalno obnašanje ali fizična napadalnost do mene, ker sem gej ali lezbijka; posmehovanje ali poniževanje zaradi moje spolne usmerjenosti; pripovedovanje laži ali razširjanje govoric, neželene zgodbe, šale, komentarji na račun moje spolne usmerjenosti);
- nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja (sramotilno obrekovanje ali žaljenje, posmehovanje ali poniževanje, ker sem invalid; sramotilno obrekovanje ali žaljenje, posmehovanje ali poniževanje zaradi moje bolezni);

- nadlegovanje zaradi narodnosti, rase (neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi moje narodnosti ali rase; zastraševalno obnašanje do mene, ker govorim drugačen jezik kakor večina; sramotilno obrekovanje ali žaljenje zaradi moje narodnosti ali rase; fizična napadalnost do mene zaradi narodnosti ali rase; posmehovanje ali poniževanje, ker sem drugačne narodnosti kot ostali);
- nadlegovanje zaradi izobrazbe (posmehovanje ali poniževanje, ker nisem izobražen kakor večina; sramotilno obrekovanje ali žaljenje zaradi moje izobrazbe);
- nadlegovanje zaradi starosti (fizična napadalnost do mene zaradi moje starosti; neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi moje starosti; posmehovanje ali poniževanje zaradi moje starosti);
- karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti (grožnje z negativnimi posledicami, če odklonim ali se zoperstavim kateremu od tukaj naštetih ravnanj).

Trpinčenje na delovnem mestu (mobing)

Mobing je motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se jo izrine iz delovne sredine.

Prof. dr. Leyman je mobing je razdelil na pet skupin, vsaka skupina obsega značilna Dejanja, in sicer:

SKUPINA	DEJANJA
I. Napadi zoper izražanje oz. komuniciranje	1. Omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega. 2. Prekinjanje govora, jemanje besede. 3. Omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev. 4. Kričanje oz. zmerjanje. 5. Nenehno kritiziranje dela. 6. Kritiziranje osebnega življenja. 7. Nadlegovanje po telefonu. 8. Verbalne grožnje in pritiski. 9. Pisne grožnje. 10. Izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi. 11. Dajanje nejasnih pripomb.
II. Ogrožanje osebnih socialnih stikov	12. Z mobirancem se nihče več noče pogovarjati. 13. Ignoriranje, če žrtev koga sama nagovori. 14. Premestitev v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev. 15. Sodelavcem je prepovedano komuniciranje z mobirancem. 16. Splošna ignoranca zaposlenih v podjetju.
III. Ogrožanje ter napadi zoper osebni ugled	17. Obrekovanje za hrbtom. 18. Širjenje neresničnih govoric. 19. Poskusi smešenja žrtve. 20. Izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik. 21. Poskusi prisile v psihiatrični pregled. 22. Norčevanje iz telesnih hib. 23. Oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši. 24. Napad na politično oz. versko prepričanje žrtve. 25. Norčevanje iz zasebnega življenja. 26. Norčevanje iz narodnosti. 27. Siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest mobiranca. 28. Delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo.

- 29. Dvom v poslovne odločitve žrtve.
 - 30. Žrtev je pogosto deležna kletvic in **obscenih** izrazov.
 - 31. Mobirana oseba je deležna poskusov spolnega zблиževanja in različnih »spolnih ponudb«.
- IV. Napadi in onemogočanje kvalitetnega dela
- 32. Mobiranec ne dobiva novih delovnih nalog.
 - 33. Odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more več najti dela.
 - 34. Dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve.
 - 35. Dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve.
 - 36. Dodeljevanje novih nalog pogosteje kot drugim sodelavcem.
 - 37. Dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo.
 - 38. Dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije.
- V. Napadi zoper zdravje
- 39. Dodeljevanje zdravju škodljivih nalog.
 - 40. Grožnje s fizičnim nasiljem.
 - 41. Uporaba lažjega fizičnega nasilja z namenom, da se žrtev »disciplinira«.
 - 42. Fizično zlorabljanje.
 - 43. Namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku.
 - 44. Namerno povzročanje psihične škode doma ali na delovnem mestu.
 - 45. Spolni napadi.

III Preprečevanje in informiranje

Osveščanje in informiranje sta najboljša načina preprečevanja spolnega in drugega nadlegovanja ali preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu. Več možnosti je, da se bo oseba, ki ugotovi, da je njeno vedenje mogoče opredeliti kot spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje in ki je nedvoumno informirana, kakšna je zaveza organizacije s tem v zvezi in kakšni ukrepi so predvideni za to, da se zagotovi izvajanje te zaveze, takemu ravnanju izognila. Podobno pa je za osebo, ki je dobro informirana o svojih pravicah in o sredstvih, ki so na voljo za ureditev situacije, ki to spodbuja, da naredi konec nezaželenemu ravnanju in da prijavi tako ravnanje, če mu je izpostavljena.

Zaradi funkcije preprečevanja bo vsaka oseba, ki dela v prostorih našega zavoda, ne glede na njen položaj ali vrsto pogodbe o zaposlitvi, dobila potrebne informacije o zavezi našega zavoda v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem ali v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu. Te informacije bodo sporočene vsem zaposlenim, vključene pa bodo tudi v uvajanje v delo za osebe, ki se bodo na novo zaposlile. Te informacije bodo vedno na voljo tudi v tajništvu.

Dejavnosti osveščanja bodo organizirane v okviru dodatnega usposabljanja, še posebej za ravnatelja, pomočnika ravnatelja, vodje podružnic, vodje enot in oseb, ki so še zlasti odgovorne za uresničevanje te zaveze in morajo pomagati zagotavljati, da v delovnem okolju ne bo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

IV Nasveti in pomoč zaposlenim

V skladu z zavezo, ki zadeva zaščito osebnega dostojanstva našega zavoda, se lahko vzpostavi svetovalna služba ali določi osebo, ki nudi podporo žrtvi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali v primeru trpinčenja na delovnem mestu. Naloga take osebe/službe je, da posluša, da informira o zavezi našega zavoda s tem v zvezi in o postopkih, da svetuje in da stori vse tisto, o čemer se dogovori z žrtvijo.

Pri opravljanju te naloge deluje svetovalna služba ali določena oseba samostojno, neodvisno od hierarhične strukture podjetja. Opravljanje naloge je zaupne narave.

Od svetovalne službe ali osebe se pričakuje, da žrtev posluša, ji ponudi nasvet, jo informira o postopkih, ki so ji na voljo, in, če jo za to zaprosi, da jo spremlja in ji pomaga pri korakih, ki jih stori, da bi rešila problem.

Vse informacije, ki jih pridobi svetovalna služba ali oseba v tej funkciji, so zaupne in se jih brez soglasja žrtve ne sme uporabiti v nikakršen namen.

Za svetovalno službo ali osebo se imenuje tisti, za katerega se ugotovi, da uživa zaupanje med zaposlenimi.

Seznam oseb svetovalne službe ali ime določene osebe je treba razdeliti med zaposlene, na voljo pa mora biti tudi v tajništvu zavoda.

V Odgovornost

Odgovornost vseh zaposlenih je, da pomagajo zagotoviti delovno okolje, v katerem je človekovo dostojanstvo spoštovano.

Posebna dolžnost ravnatelja in vodilnih oseb je, da nudijo podporo vsakomur, ki se pritoži glede spolnega in drugega nadlegovanja ali glede trpinčenja, da govorijo z domnevnim storilcem, da zagotovijo, da nadlegovanje preneha, in da poskrbijo, da se problem učinkovito reši.

VI Usposabljanje

Zavod v skladu s finančnimi zmožnostmi poskrbi za potrebno usposabljanje svetovalne službe ali osebe, ki nudi podporo žrtvi, in oseb s posebnimi odgovornostmi pri uresničevanju zaveze našega zavoda v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

VII Postopki

A. Neformalno reševanje problema

Oseba, ki se sooči s spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, naj skuša problem, ko se prvič pojavi, rešiti neformalno, in naj od osebe, ki jo nadleguje, naravnost zahteva, da z nezaželenim ravnanjem preneha.

Če se izkaže, da je za žrtev pretežko, da bi to opravila sama, si lahko priskrbi potrebno pomoč zavoda. Poleg tega, da dobi pomoč kolega oziroma kolegice, ki si ga sama izbere, bo nemara poiskala podporo pri kateri od oseb svetovalne službe ali osebe, ki nudi podporo žrtvi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

Kot del neformalnega postopka se bo oseba, ki je žrtev spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, s pomočjo svetovalne službe, če je ta potrebna, ali osebe, na katero se je obrnila, svojega ravnatelja obvestila o dejstvih v zvezi s to zadevo in zaprosila za potrebne korake, da se problem učinkovito reši. Glede na okoliščine se bo nemara obrnila na sindikalnega zaupnika ali predsednika sveta zavoda.

B. Formalni postopek

Kadar prizadevanja, da bi problem rešili neformalno, spodletijo ali kadar je rezultat nezadovoljiv oziroma kadar so neformalni poizkusi, da bi rešili zadevo, neustrezni, oseba, ki utрпи spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, o zadevi pisno obvesti ravnatelja. Pritožba mora biti obrazložena, navedena morajo biti dejstva ter morebitni dokazi (listine, priče) in druge pomembne okoliščine.

Ko je ravnatelj zavoda na tak način obveščen o zadevi, bo glede ne teže dejanja ocenil in odločil, ali bo postopek vodil sam ali bo imenoval tričlansko komisijo, ki bo opravila predhodno notranjo preiskavo, in sicer tako, da so spoštovane pravice obeh strani, tako osebe, ki je prijavila spolno nadlegovanje, kot domnevnega nadlegovalca. V komisijo imenuje predstavnika delodajalca, predstavnika zaposlenih in osebo po lastni izbiri, ta oseba je lahko tudi sindikalni zaupnik. O preiskavi komisija napiše poročilo z ugotovitvami in ga dostavi ravnatelju.

Glede na rezultate te preiskave lahko ravnatelj zavoda sproži disciplinski postopek na podlagi Zakona o delovnih razmerjih in v tem primeru po opravljenem zaslišanju domnevnega nadlegovalca lahko izreče ustrezno disciplinsko sankcijo. Če ravnatelj na podlagi ugotovitev komisije ugotovi, da gre za hujšo ali ponavljajočo se kršitev, lahko zoper nadlegovalca uvede postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (88. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Oseba, ki je prijavila spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, bo obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni pritožbi.

Proti zaposleni osebi, ki bi šikanirala ali se maščevala osebi, ki je prijavila spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, in proti pritožniku, ki je vložil pritožbo zato, da bi škodoval drugi osebi, je mogoče uvesti disciplinski postopek.

O vprašanjih glede postopka, ki niso podrobno urejena, se neposredno uporabljajo določbe ZDR, na njem temelječi predpisi ter določbe specialne zakonodaje, ki velja za področje šolstva.

Vem,
da spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje
ustvarja negativne, zastrašujoče, sovražne, ponižujoče
delovne odnose in okolje.

Vem,
da je žrtve spolnega in drugega nadlegovanja
ali trpinčenja strah, da so pod stresom
in da trpi njihovo družabno
in osebno življenje.

Vem,
da pojav spolnega in drugega nadlegovanja
ali trpinčenja zmanjšuje ugled mojega zavoda
v širši javnosti.

Vem,
da je zavod zavezan proti spolnemu
in drugemu nadlegovanju
ali trpinčenju na delovnem mestu.

Zato spoštujem
dostojanstvo sodelavk in sodelavcev!