

Na podlagi 49. člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS št. 16/07, 36/08) ter 45. člena Zakona o delovnih razmerjih-ZDR (Ur.l. RS št. 42/02 in 36/07), je ravnatelj Osnovne šole Lucijana Bratkoviča Bratuša Renče sprejel naslednje

U K R E P E

za zaščito zaposlenih

pred nadlegovanjem na delovnem mestu

I. UVODNA DOLOČILA

1. točka

S temi ukrepi Osnovna šola Lucijana Bratkoviča Bratuša Renče zagotavlja okolje, v katerem zaposleni ne bodo izpostavljeni spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu s strani:

- delodajalca,
- predpostavljenih ali
- sodelavcev.

2. točka

Zavod bo spremljal in preprečeval ter sprejel ustrezne ukrepe na podlagi določil ZDR, v povezavi z določili Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah.

3. točka

Temeljna obveznost *zavoda* je, da varuje in spoštuje, upošteva in ščiti pravice zaposlenih do:

- osebnega dostojanstva in varnosti,
- zasebnosti in osebnostne pravice ter
- sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravice do odprave posledic kršitev zoper njih.

II. OPREDELITEV NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU

1. Pojavne oblike nadlegovanja

4. točka

Pojavi šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu (v nadaljevanju: mobbing) predstavljajo kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu, kar je nezdržljivo s kulturo zavoda, zato izvajanje mobbinga v kakršni koli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Opredelitve se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi:

1. spolno nadlegovanje na delovnem mestu ter

2. diskriminacija zaradi:

- spola, rase, in barve kože,
- starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti,
- verskega, političnega ali drugega prepričanja,
- članstva v sindikatu ali svetu šole,
- nacionalnega in socialnega porekla,
- družinskega statusa in premoženjskega stanja,
- spolne usmerjenosti,
- drugih osebnih okoliščin.

5. točka

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika:

- neželjeno verbalno,
- neverbalno ali fizično ravnanje ali vedenje spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Spolno in drugo nadlegovanje se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR.

6. točka

Zavod je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani predpostavljenih ali sodelavcev.

7. točka

Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije (prepoved povračilnih ukrepov).

2. Oblike mobbinga

8. točka

Pojavne oblike mobbinga so (vertikalna oblika):

- mobbing od zgoraj navzdol, če ga izvajajo nadrejeni nad podrejenimi,
- mobbing med enakimi, če se izvaja med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju,
- mobbing od spodaj navzgor, če ga izvaja skupina sodelavcev nad vodjo.

9. točka

Pri mobbingu med sodelavci pa obstaja (horizontalna oblika):

- mobbing posameznika proti posamezniku,
- mobbing skupine proti skupini,
- mobbing skupine proti posamezniku.

III. UKREPI ZA PREPREČEVANJE MOBBINGA

1. Dolžnosti zavoda

10. točka

V preventivnem smislu si bo zavod še posebej prizadeval za:

- **izboljšanje organizacije dela** (odprava nejasnih opisov nalog in navodil, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.),
- **izboljšanje načina vodenja** (stalno komuniciranje z zaposlenimi, jasna določitev norm in vrednot zavoda na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot zavoda, pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)
- **uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga** (ozaveščanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot zavoda, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.).

11. točka

Zavod se zavezuje izvajati naslednje občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- ugotavljanje razlogov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela, odpovedi iz osebnih razlogov, problemi pri kvaliteti dela, pritožbe o opravljanju odrejenega dela brez pravega vzroka, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, itd.,
- izobraževanje in usposabljanje o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematiko preprečevanja mobbinga,
- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobbinga, kot so: seminarji, predavanja, razgovori v delovnih skupinah, ipd,
- druge ustrezne aktivnosti.

2. Aktivnosti zavoda pri razreševanju primerov mobbinga

12. točka

Ravnatelj zavoda je zadolžen za:

- obravnavo posameznih primerov mobbinga,

- pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in
- izvedbo morebitnih pravnih ukrepov in sankcij.

13. točka

Ravnatelj lahko v skladu s svojimi pristojnostmi in s soglasjem sindikata imenuje za vsak primer posebej tričlansko komisije za preprečevanje in odpravo posledic mobbinga (v nadaljevanju: komisija).

Način delovanja komisije se podrobneje uredi s poslovnikom, ki ga sprejme ravnatelj šole s soglasjem sindikata.

V primeru, da sta ravnatelj in/ali sindikalni zaupnik udeležena v mobbingu, lahko imenuje komisijo svet šole.

14. točka

Pri razreševanju posledic mobbinga bo zavod izhajal iz 34. člena Ustave RS, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, hkrati pa bo v celoti spoštoval tudi druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Zavod se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobbinga spoštovala predvsem naslednje:

- reševanja problema se bo lotil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotil takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljal pošteno obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščal oziroma bo v takih primerih lahko celo sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobbinga bo na podlagi dokazov ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč (mediacija, zagovornik načela enakosti).

3. Možne sankcije in uveljavljanje pravic zaposlenih

15. točka

Pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki so v pristojnosti zavoda, so lahko:

- disciplinski ukrepi (opomin, javni opomin, odvzem bonitet ipd.),
- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi ali
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi v primerih, če ima dejanje mobbinga vse znake kaznivega dejanja.

16. točka

Če zaposleni meni, da zavod ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

17. točka

Če zaposleni v primeru spora navede dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je zavod ravnal v nasprotju z določbo zakona o varovanju dostojanstva zaposlenih pri delu, je dokazno breme na strani zavoda, ki bo moral dokazati ali je zagotovil takšno delovno okolje, v katerem zaposleni ni mogel biti izpostavljen neželenemu ravnanju oziroma mobbingu.

18. točka

V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, je zavod delavcu odškodninsko odgovorna po splošnih pravilih civilnega prava.

IV. KONČNE DOLOČBE

19. točka

Spremembe in dopolnitve teh ukrepov se sprejemajo po enakem postopku, kot so bili ukrepi sprejeti.

Ukrepi začnejo veljati naslednji dan po sprejemu.

Ukrepe se objavi na oglasni deski zavoda.

Številka: 0071-1/2009-1

Datum: 20. 10. 2009

Bogomir Furlan
ravnatelj

Opomba: Predsedniku SVIZ na OŠ Renče je bil osnutek pravilnika vročen 18. 9. 2009. Ker sindikat ni podal pisnega mnenja k osnutku pravilnika se šteje, da se z vsebino akta strinja.