

OŠ Franceta Prešerna Črenšovci

Ulica Juša Kramarja 10, 9232 Črenšovci

Na osnovi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (UJ. RS) je ravnatelj/ica zavoda za zagotovitev učinkovitega uresničevanja pravic vseh zaposlenih do varstva njihovega dostojanstva pri delu sprejel/a

### **UKREPE ZA ZAŠČITO DELAVCEV pred nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu**

Z sprejetjem ukrepov se pospešujejo osveščanje in zaščita delavcev pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejmejo vsi ustrezni ukrepi za zaščito delavcev pred takim ravnanjem.

#### Zagotovitev varnega okolja za delo

Ukrepi, ki jih ravnatelj sprejme, morajo zagotoviti varno delovno okolje, v katerem noben delavec ni izpostavljen neželenu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na splošno temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje, ter žali dostojanstvo žensk in moških pri delu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Dolžnost ravnatelja je, da sprotno ukrepa v primeru ugotovitve nepravilnosti in da ne odlašja in prizanese do nestrpnežev, kar ne koristi nikomur. Pomembno je, da ravnatelj omogoči čim bolj učinkovito reševanje sporov v primeru, ko delavec pisno zahteva odpravo kršitev oziroma izpolnjevanje obveznosti.

#### Varno okolje v zavodu:

- pripomore k sproščeni in ustvarjalni delovni klimi;
- obstaja višja stopnja motiviranosti in zadovoljstva z opravljenim delom;
- stopnja storilnosti delovnega procesa se poveča;
- vidni so boljši poslovni rezultati;
- povečana stopnja delovne kreativnosti pripomore k večji inovativnosti;
- delovni odsotnosti zaradi bolniških dopustov in izostankov zaradi z
- delom povezanega stresa se zniža;
- odseg stroškov zaradi pogoste menjave kadrov (ponavljanje razpisov, stroški
- oglaševanja, uvajanja) se zmanjša;
- možno se je pravočasno izogniti delovnim sporom;
- možno se je izogniti nepotrebnim sodnim stroškom in odškodninam.

### **UKREPI ZA ZAŠČITO DELAVCEV:**

- povečati ozaveščenost in razumevanje zaposlenih v zavodu o kršitvah in posledicah kršitev dostojanstva na delovnem mestu, ter o negativnih posledicah takšnega ravnanja tako za zavod, kakor tudi za prizadetega delavca ali skupino delavcev;

- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj domnevnih kršitev;
- sprejeti dogovor o načinih in postopkih za preprečevanje ali odpravo posameznih oblik kršenja dostojanstva zaposlenega;
- odprava nejasnih nalog, odprava nejasnih ali nasprotujočih si navodil zagotovitev celovite informiranosti o ciljih zavoda;
- razvijanje timskega dela, možnost izobraževanja delavcev;
- pravočasno reševanje kadrovskih vprašanj, izboljšanje delovne atmosfere, izboljšati stil vodenja (manj avtoritativnosti, nediskriminatorska oblika objave prostih delovnih mest in načina oglaševanja prostih delovnih mest, enake možnosti pri napredovanju na delovnem mestu, zagotavljanje enakega plačila za enako delo, ki je element enakih možnosti);
- povečanje odgovornosti in pooblastil vodilnih delavcev pri reševanju konfliktov;
- permanentno spremljanje dogajanja v zavodu, vsakodnevni pogovori nadrejenih z zaposlenimi;
- usposabljanje vodstvenih delavcev zavoda, svetovalnih delavcev zavoda za zgodnje prepoznavanje problemov in hitro preventivno ukrepanje, v okviru svojih pooblastil ter del in nalog delovnega mesta;
- ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih, vključevanje vseh zaposlenih v ocenjevanje stanja v zavodu;

#### OBVEZNOSTI SINDIKATA ZAVODA:

- spodbujanje boljšega sodelovanja in vedenja na vseh organizacijskih ravneh zavoda;
- sodelovanje pri oblikovanju preventivnih ukrepov proti zlorabam;
- dvigovanje ozaveščenosti in jasno razumevanje resnosti problemov pri sodelavcih,
- stalno spremljanje stanja in razmer na tem področju ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahtevati in se vključiti v razreševanje problematike trpinčenja v družbi;
- Izobraževati in usposabljati članov za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem.

#### UKREPI RAVNATELJA ZAVODA ALI SINDIKATA ZAVODA PR DEJANSKI UGOTOVITVI KRŠITVE DOSTOJANSTVA DELAVCA V ZAVODU:

- takoj pristopiti k reševanju nakazanega problema;
- opraviti razgovor z delavcem, ter vsemi zaposlenimi in ostalimi, ki so vključeni v problem in jim zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo;
- problem reševati z posebno skrbnostjo in obzirnostjo, tako da v celoti zaščiti osebno dostojanstvo in zasebnost delavca (žrtve);
- izvedba postopka mora biti neodvisna in objektivna, nepristransko mora preučiti vse dokaze, pri čemer mora upoštevati pravice obeh vpletenih strani – domnevne žrtve in domnevnega storilca;
- poskus rešitve problema po mirni poti;
- takoj zaščititi žrtev in preprečiti nadaljnjo morebitno zlorabo;
- storilcu ali storilki je treba dati razločno vedeti, da ima nezaželeno vedenje negativne posledice za žrtev in delovni kolektiv;

- priporočljivo je, da delodajalec obvešča sindikat ali svet delavcev tudi o postopku za mirno reševanje sporov;
- priporočljivo, da delodajalec omogoči žrtvi, da ji lahko svetuje ali jo zastopa tudi predstavnik sindikata, denimo v primeru, da žrtev ne more osebno sodelovati v postopku za mirno reševanje sporov, želi pa kljub vsemu rešiti spor;
- sprejeti ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic zlorabe oziroma kršitve dostojanstva delavca (pomiritev med žrtvijo in storilcem);
- izrek ukrepa storilcu in opravičilo žrtvi (delavcu);
- pri razreševanju posledic kršitev oziroma zlorab je potrebno žrtvi zagotoviti vse zakonske pravice in s posebno skrbnostjo skrbeti nad žrtvino pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

#### Disciplinska odgovornost delavca

Kadar spora ni mogoče rešiti po mirni poti in še vedno prihaja do zlorabe oziroma kršitev, je potrebno pristopiti k strožjim ukrepom. Če kršitve predstavljajo neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec ugotavlja disciplinsko odgovornost delavca v disciplinskem postopku.

Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko ravnatelj izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, ki so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Delodajalec izda odločitev o disciplinski odgovornosti v obliki sklepa, ki mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk. Na zahtevo prizadetega delavca mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka pisno obvestiti sindikat.

#### Sodno varstvo delavcev

Za reševanje individualnih delovnih sporov so pristojna delovna sodišča. Med drugim odločajo tudi v individualnih delovnih sporih o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oz. uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo, ter v sporih v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom.

#### Arbitraža

S kolektivno pogodbo se lahko za reševanje individualnih delovnih sporov določi tudi arbitraža. V tem primeru se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi oziroma najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

Z ukrepi za zaščito delavcev zavoda se seznani celotni kolektiv. Ukrepe sprejme ravnatelj zavoda in se po sprejetju izobesijo na oglasno desko zavoda. Ukrepi pričnejo veljati v osmih dneh po objavi na oglasni deski zavoda.

V Črenšovcih, dne 11.3.2008



Ravnateljica zavoda:  
Marija Horvat, spec.šolo.ped.

*Marija Horvat*