



OSNOVNA ŠOLA ŠENČUR
Šenčur

U K R E P I

za zaščito zaposlenih pred nadlegovanjem

V Šenčurju, dne 29. 12. 2008.

Številka: 43-4

UKREPI

za zaščito zaposlenih pred nadlegovanjem

I. UVODNA DOLOČILA

1. točka

S temi ukrepi Osnovna šola Šenčur zagotavlja okolje, v katerem zaposleni ne bodo izpostavljeni spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani:

- delodajalca,
- predpostavljenih ali
- sodelavcev

na delovnem mestu.

2. točka

Šola bo spremljala in preprečevala ter sprejela ustrezne ukrepe na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR - Ur.l. št. 42/02 in 36/07), v povezavi z določili Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1 – Ur.l. št. 93/07) in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ, Ur.l. št. 56/08) ter ob upoštevanju 107.a člena Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI UPB5 – Ur.l. št. 16/06 in 107/07).

3. točka

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

- osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave RS),
- zasebnosti in osebnostne pravice (35. člen Ustave RS) ter
- sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic kršitev zoper njih.

II. OPREDELITEV NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU

1.2 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 šole, 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,
- barve kože,
- starosti,
- zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti,
- verskega,
- političnega ali drugega prepričanja,
- članstva v sindikatu ali svetu šole,
- nacionalnega in socialnega porekla,
- družinskega statusa,
- premoženjskega stanja,
- spolne usmerjenosti ali
- zaradi 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 iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR.

6. točka

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

V ta namen mora šola sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

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).

Na področju vzgoje in izobraževanja ne more skleniti delovnega razmerja oziroma opravljati dela oseba, ki je bila pravnomočno obsojena zaradi kaznivega dejanja zoper spolno nedotakljivost.

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 šole

10. točka

V preventivnem smislu si bo šola še posebej prizadevala za:

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

11. točka

Šola se zavezuje načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobbinga v šoli (ugotavljanje splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /bolezni/, odpovedi iz osebnih razlogov, problemi pri kvaliteti dela, povečana poraba materiala, pritožbe o opravljenem delu 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 (predavanja, razgovori v delovnih skupinah, ipd.),
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali več zaposlenih.

2. Aktivnosti šole pri razreševanju primerov mobbinga

12. točka

Ravnatelj/ica šole je zadolžen/a za:

- obravnavo posameznih primerov mobbinga,
- pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in
- izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij.

13. točka

Pri razreševanju posledic mobbinga bo šola izhajala 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.

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

- reševanja problema se bo lotila s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitila osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrivala nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotila takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljala pošteno obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščala oziroma bo v takih primerih celo sprožila ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobbinga bo na podlagi dokazov ustrezno ukrepala,
- dopuščala bo zunanjo strokovno pomoč.

2.1 Pomoč mediatorja oziroma mediatorke

14. točka

Šola in osebe udeleženke lahko z medsebojnim soglasjem ukrenejo vse potrebno glede na okoliščine spora, da se imenuje neodvisni in nepristranski mediator za razreševanje nastale situacije.

Udeleženci se lahko o vprašanjih, ki jih ureja Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah dogovorijo tudi drugače.

Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora. Rešitev, ki jo predlaga mediator, udeleženk ne zavezuje.

2.2 Pomoč zagovornika oziroma zagovornice načela enakosti

15. točka

Šola oziroma posameznik ali posameznica se lahko na podlagi določil Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja obrne na zagovornico oziroma zagovornika s prošnjo za mnenje o tem, ali bi neko dejanje, storitev ali opustitev lahko pomenilo kršenje načela enakosti zaradi osebnih okoliščin.

Šola oziroma posameznik ali posameznica se lahko obrne na zagovornico oz. zagovornika tudi s prošnjo za splošne informacije, nasvet, priporočilo ali drugo pomoč v zvezi z diskriminacijo oziroma pri uveljavljanju pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v drugih postopkih.

3. Možne sankcije in uveljavljanje pravic zaposlenih

16. točka

Pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki so v pristojnosti šole, 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.

17. točka

Če zaposleni meni, da šola 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.

18. točka

Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko je predhodno pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti in je o kršitvah pisno obvestil inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih zaposlenih,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega ZDR.

Zaposleni je v primeru odpovedi zaradi ravnanj iz prejšnjega odstavka upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

19. točka

Čeprav se zaposleni ne odloči za skrajni ukrep izredne odpovedi, ima možnost, da v skladu s prvim odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih od delodajalca pisno zahteva, da kršitev (mobbing) odpravi oz. da izpolni svoje obveznosti.

Če zaposleni v primeru spora navede dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je šola ravnala v nasprotju z določbo zakona o varovanju dostojanstva zaposlenih pri delu, je v tem primeru dokazno breme na strani šole, ki bo tako morala dokazati ali je zagotovila takšno delovno okolje, v katerem zaposleni ni mogel biti izpostavljen neželenemu ravnanju, šikaniranju oziroma mobbingu.

20. očka

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

IV. KONČNE DOLOČBE

21. točka

Ukrepi so sprejeti dne 15. 1. 2009 in se uporablja od tega dne dalje.

Spremembe in dopolnitve sprejetega akta se sprejemajo in dopolnjujejo po enakem postopku, kot so bili sprejeti Ukrepi za zaščito zaposlenih.

V Šenčurju., dne 15. 1. 2009-

Ravnatelj/ica:
Majda Vehovec

Priloga: - mnenje sindikata
- obvestilo o javni obravnavi