

Protokol obravnave trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu ali v zvezi z delom nad zaposlenimi¹ v zdravstveni in babiški negi (ZBN²)



KAKO PREPOZNAM NASILJE ...

Trpinčenje

“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.” (6.a člen Zakona o delovnih razmerjih)

Nekaj prepoznavnih znakov za slabe odnose v kolektivu in za verjetno izpostavljenost sistematični zlorabi:

- ✓ Krivda za vse napake je pripisana zgolj eni osebi.
- ✓ Nekoč zgledna delavka/delavec sta zdaj obtožena podpovprečnega dela in/ali izpostavljena nenehnim kritikam njunega dela.
- ✓ Oseba je v delovnem okolju socialno in/ali fizično izolirana.
- ✓ Napake osebe niso nikoli pozabljene, dosežki pa so namerno prezrti ali omalovaževani.
- ✓ Osebi se poslabša zdravstveno stanje, vidna je duševna stiska, stres.
- ✓ Spremeni se vedenje: oseba ne zaupa več kolektivu, vse manj komunicira, težko se koncentrira, dela napake pri delu, kakovost njenega dela upada, postaja agresivna ...

Spolno 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.” (6.a člen Zakona o delovnih razmerjih)

Nekaj primerov ravnanj in vedenj, ki lahko pomenijo spolno nadlegovanje ali nadlegovanje zaradi spola:

- **fizične oblike** (spolno sugestivne geste, neželjeno objemanje ali poljubljanje, nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, spolni napad, vsiljen spolni odnos ...);
- **verbalne oblike** (nedobrodošlo osvajanje, spreminjanje službenih tem v spolne, opolzki komentarji, zgodbe, šale, opazke s spolno vsebino, neželjeno naslavljanje s srček, punči, miška, sestrica, mačo, lepoteč, bratec ...);
- **neverbalne oblike** (tesno približevanje osebe, pohotni in žaljivi pogledi ali geste, elektronska ali SMS sporočila s spolno vsebino ...);
- **druge na spolu temelječe oblike** (seksistične šale, zastraševanje, obrekovanje, žaljenje, posmehovanje, poniževanje, pripovedovanje laži ali razširjanje neresničnih govoric – vse zaradi spola osebe);

¹ Izrazi, uporabljeni v ženski spolni slovnični obliki, so mišljeni kot nevtralni za moške in za ženske ter obratno.

² ZBN – vključuje vse profile, zaposlene v zdravstveni in babiški negi)

- **karierne oblike** (obljubljena višja plača, napredovanje, druge ugodnosti, če oseba pristane na katero od naštetih ravnanj, grožnje z negativnimi posledicami, če jih odkloni ali se jim zoperstavi).

Nadlegovanje

»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.«(6.a člen Zakona o delovnih razmerjih)

Osebne okoliščine so: narodnost, rasa ali etnično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje in druge.

Oseba z določeno osebno okoliščino je lahko izpostavljena šalam, obrekovanju, seksizmu, žaljenju, napadalnosti, zastraševanju, posmehovanju, poniževanju, razširjanju neresničnih govoric ...

KAJ LAHKO STORIM?

Vodim dnevnik, zapisujem si:

- kraj, čas in opis nasilnih dejanj
- vpletene osebe, priče
- komunikacijsko sredstvo
- lastno počutje po dogodku

Shranjujem dokaze:

- običajno in/ali e-pošto, pisna navodila za delo
- zapisnike sestankov
- pisne izjave prič
- evidence obiskov pri zdravniku
- zapise z grožnjami, zasmehovanji, žalitvami
- ocene mojega dela, morebitne pisne kritike
- druge znake sovražnega delovnega okolja

Pogovor z zaupno osebo

- prosim za pogovor in pomoč nekoga iz kolektiva, ki mu zaupam

Drugo mnenje (zlasti pri trpinčenju)

- obrnem se na koga, ki mu zaupam in v dogajanje ni vpleten
- pomaga mi ustvariti bolj realno sliko dogajanja in mojega dela

Podpora v kolektivu

- preverim, kako posamezne osebe v kolektivu dojemajo, kar se mi dogaja
- poskušam ugotoviti, ali je (bilo) več žrtev istega povzročitelja
- poskušam ugotoviti, ali bi bil kdo skupaj z mano pripravljen ukrepati

KAKO LAHKO UKREPAM?

Neformalno ukrepanje

- pozanimam se, ali je delodajalec sprejel ukrepe za zaščito zaposlenih in kako jih izvaja
- če se počutim dovolj psihološko močno, se pogovorim s povzročiteljem in zahtevam, da s trpinčenjem, spolnim ali drugim nadlegovanjem takoj preneha
- priporočljivo je, da pogovoru prisostvuje še kdo (zaupna oseba, kolegica, sindikalni zaupnik, vodja ...)

Formalno ukrepanje

- sprožim postopek v skladu z internim aktom, če ga delodajalec ima
- pri delodajalcu podam pritožbo oziroma zahtevo zaradi kršenja Zakona o delovnih razmerjih
- podam prijavo na Inšpektorat za delo, če delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov
- podam prijavo suma kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu policiji ali tožilstvu
- poiščem zunanjo pravno pomoč (sindikat, Zbornica – Zveza, odvetniška pisarna ...)
- obrnem se na zagovornika načela enakosti (za spolno in drugo nadlegovanje)
- podam izredno odpoved delovnega razmerja

Druge oblike (samo)pomoči

- obisk pri zdravniku:
 - poudarim posledice nasilja in slabšanje zdravstvenega stanja
 - prepričam se, da je zdravnik zabeležil nasilje kot vzrok mojih zdravstvenih težav
- strokovna psihosocialna podpora (osebno svetovanje, skupina za samopomoč, telefonsko svetovanje ...)
- svetovanje po e-pošti in osebno svetovanje (Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici – Zvezi: nenasilje@zbornica-zveza.si)
- pravna pomoč (sindikat, brezplačna pravna pomoč na sodišču, odvetnik ...)
- samopomoč:
 - zapisujem razmišljanja, čustva, počutje
 - vzdržujem socialno mrežo
 - ukvarjam se z ljubiteljskimi, humanitarnimi dejavnostmi
 - skrbim za dobro psihofizično kondicijo (sprehodi, šport, hišni ljubljenci, joga ...)
 - o nasilju si pridobim več znanja
- sprememba delovnega mesta:
 - pozanimam se o stanju na trgu dela
 - pripravim si delovni življenjepis in osnutek spremnega pisma
 - socialno mrežo obvestim o iskanju druge službe
 - dejavno iskanje druge zaposlitve

KAKO LAHKO POMAGAM ŽRTVI?

Sem priča nasilnemu dejanju

- povzročitelja opozorim na neprimerno komunikacijo (pazim, da ne ogrožam svoje in žrtvine varnosti; ocenim, ali to lahko storim javno ali s povzročiteljem na samem)
- kolektiv opomnim, da v sovražnih delovnih okoljih ne trpijo samo žrtve, ampak to škoduje vsem, ki delajo ali vstopajo v takšno okolje
- če sodelavci ustvarjajo sovražno delovno okolje za sodelavke (ali obratno), jih opozorim, da je takšno ravnanje neetično in nepravilno
- pri nadlegovanju povzročitelja opozorim, da ljudi sodimo po njihovih dejanjih, in ne na podlagi njihovega videza, spola, vere, spolne usmerjenosti, starosti, invalidnosti itd.
- udeležene opozorim na zakonsko prepoved nasilja na delovnem mestu
- žrtvi nasilnega dejanja diskretno predlagam pogovor
- o zaznavi nasilja v kolektivu obvestim nadrejeno osebo v soglasju z žrtvijo oziroma ravnam v skladu z internim aktom

Sem zaupna oseba

- žrtev mi pove o trpinčenju, spolnem ali drugem nadlegovanju na delovnem mestu
- povem in pokažem ji, da mi ni vseeno zanjo
- povabim jo na zaupni pogovor, poskrbim za ustrezen prostor
- za pogovor si vzamem dovolj časa
- ponudim pomoč
- delujem pomirjujoče, empatično in podporno
- nasilja ne minimaliziram, ne sodim po svojih izkušnjah, ne odrejam ukrepanja, ne odločam namesto nje
- žrtvi dam sporočilo, da ni kriva za nasilje, da je spoštovanja vredna osebnost, da ima pravico do dostojanstva na delovnem mestu
- povem ji, da je za nasilje odgovoren povzročitelj
- dam ji sporočilo, da ni šibka, saj je potrebovala veliko moči za preživljanje sistematičnega nasilja, ki jo je treba zdaj usmeriti v izhod iz nasilja
- zavedam se individualnosti njene situacije in je ne posplošujem
- svetujem ji vodenje dnevnika in zbiranje dokazov
- seznanim jo z možnostmi neformalnega in formalnega ukrepanja
- seznanim jo z mogočimi pravnimi potmi ukrepanja
- seznanim jo s psihosocialnimi oblikami pomoči (npr. Zbornica – Zveza; Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi, Društvo SOS telefon)
- skupaj narediva načrt nadaljnjih možnih korakov oziroma ukrepanja
- zavedam se, da ima žrtev pravico, da odkloni ponujeno pomoč in da zoper povzročitelja ne ukrepa

»(1) **Delodajalec je dolžan zagotavljati** takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

(2) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca.«(45. člen Zakona o delovnih razmerjih)

Splošna načela

- Vsaka nadrejena oseba je dolžna s svojim zgledom in ničelno strpnostjo do katere koli oblike nasilja, zaposlenim zagotavljati prijazno, varno, zdravo in človeka vredno delovno okolje.
- Vodstveno in vodilno osebje mora dosledno, pravično in učinkovito izvajati vse ukrepe za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem.
- Vodstvo mora tistim zaposlenim, ki žrtvam nudijo pomoč ali informacije v zvezi s spolnim oz. drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, zagotoviti primerne pogoje za delo in jim omogočiti strokovno usposabljanje.
- Vodstvo mora zaposlenim omogočiti informiranost o pojavih nasilja na delovnem mestu in o njihovih pravicah ter dolžnostih.
- Nadrejena oseba mora v vsakem primeru (če se žrtev s tem strinja ali ne) izvesti potrebne ukrepe za ustavitev nasilja oziroma ravnati v skladu z internim aktom in zakonodajo.
- Žrtev mora biti ves čas postopka obveščena o načrtovanih in izvedenih ukrepih.

Pogovor z žrtvijo nasilja

- Nadrejena oseba žrtvi trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja ponudi pogovor.
- V pogovoru poskuša razjasniti: dogajanje, počutje žrtve, posledice nasilja, vpletene, možne rešitve.
 - Seznaniti jo z možnostmi prijave nasilja na delovnem mestu in internimi postopki.
 - O pogovoru nadrejena oseba naredi zapisnik, ki ga podpišeta obe: nadrejena oseba in žrtev nasilja.
- Svetuje ji, da si zabeleži izkušnje z nasiljem ter da o dogajanju vodi dnevnik in zbira dokaze.
- Svetuje ji obisk pri zdravniku.
- Ponudi ji pomoč in posredovanje pri neformalnem reševanju.
- Če se žrtev ne strinja z neformalnim ukrepanjem, mora njeno odločitev spoštovati (žrtev nasilja ima pravico odkloniti neformalno reševanje primera).
- Lahko jo seznaniti z mogočimi oblikami zunanje psihosocialne in pravne pomoči.
- Svetuje ji, da skrbi za svoje psihofizično počutje.

DRUGE OBLIKE POMOČI

Policija

Tel: 113 (24ur/dan)

Anonimna številka policije

Tel: 080 12 00 (24ur/dan)

Inšpektorat za delo

Parmova ulica 33, Ljubljana

Tel: 01/280 36 76, 01/280 36 60, 01/280 36 70

UKC Ljubljana

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa

Poljanski nasip 58, Ljubljana

Tel: 01/522 43 34

Društvo SOS telefon

P.P. 2726, 1001 Ljubljana

Tel: 01/544 35 13, 01/544 24 14 (pisarna)

SOS telefon: 080 11 55 (brezplačna anonimna številka)
delavniki: 12.00–22.00; sob, ned, prazniki: 18.00–22.00

Društvo SOS telefon

Telefon za pomoč osebam z izkušnjo nasilja na delovnem mestu

Tel.: 031 722 333

- vsak torek od 17.00 do 20.00

Društvo za nenasilno komunikacijo

Miklošičeva 38, Ljubljana

Tel: 01/434 48 22

- pon, tor, čet: 10.00–15.00

Klic v duševni stiski

Njegoševa cesta 4, Ljubljana

Tel: 01/ 520 99 00

- vsako noč 19.00–7.00

Zaupni telefon Samaritan

080 11 13 (brezplačna anonimna številka)

- 24 ur/dan

Varuh človekovih pravic

Dunajska cesta 56, Ljubljana

Tel: 01/ 475 00 50

080 15 30 (brezplačna številka)