

OSNOVNA ŠOLA FRANA ERJAVCA NOVA GORICA

PRAVILA O ZAŠČITI DELAVCEV PRED NASILJEM

Zakonske podlage:

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06 - ZZZPB-F, 103/07 in 45/08 - ZArbit)
Zakon o varnosti in zdravju pri delu - ZVZD-1 (Ur. l. RS, št. 43/11)
Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Ur.l. št. 16/07 UPB5, 36/08, 58/09 (64/09 pop. in 65/09 pop.), 20/11, 40/12-ZUJF in 57/12-ZPCP-2D)
Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 63/07, 65/08, 69/08-ZTFI-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl. US)
Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1, Ur. l. RS, št. 93/07)
Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ, Ur.l. RS, št. 56/08)
Zakon o kazenskem postopku (ZKP-UPB8, Ur. l. RS, št. 32/12)
Kazenski zakonik (KZ-1 – UPB2, Ur. l. RS, št. 50/12)

V Novi Gorici, 1.9.2012

Številka 12.

KAZALO

I.	UVODNA DOLOČILA	2
II.	OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE ZLORABE MOČI	3
III.	UKREPI ZA PREPREČEVANJE, ODPRAVLJANJE IN OBVLADOVANJE PRIMEROV NASILJA, TRPINČENJA, NADLEGOVANJA IN DRUGIH OBLIK PSIHOSOCIALNEGA TVEGANJA	5
IV.	UKREPI ZA ZAŠČITO DELAVCEV PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM ALI PRED TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU	6
V.	UKREPI IN POSTOPKI ZA PREPREČEVANJE NASILJA TRETJIH OSEB NAD DELAVCEM NA DELOVNEM MESTU V ZAVODU	7
VI.	OBRAVNAVANJE PRIMEROV NASILJA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA	8
VII.	SANKCIJE IN UVELJAVLJANJE PRAVIC ZAPOSLENIH	9
VIII.	KONČNE DOLOČBE	10

Na podlagi 49. člena /ravnatelj/ Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanj – ZOFVI (Ur.l. št. 16/07 UPB5, 36/08, 58/09 (64/09 pop. in 65/09 pop.), 20/11, 40/12-ZUJF in 57/12-ZPCP-2D), 45. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007, v nadaljevanju: ZDR), 23., 24. in 45. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 (Ur. l. RS, št. 43/11) ter po predhodnem sodelovanju z delavci in seznanitvi sindikata so sprejeti

PRAVILA

O ZAŠČITI DELAVCEV

PRED NASILJEM

I. UVODNA DOLOČILA

S temi ukrepi in postopki OŠ Frana Erjavca Nova Gorica (v nadaljevanju: zavod) zagotavlja okolje, delovna mesta in opremo, na katerih delavci ne bodo izpostavljeni spolnemu in drugemu nadlegovanju, nasilju, trpinčenju in drugim oblikam psihosocialnega tveganja ter nevarnosti za nasilje tretjih oseb (v nadaljevanju: zloraba moči na delovnem mestu) s strani:

- delodajalca,
- predpostavljenih,
- sodelavcev ali
- tretjih oseb.

1. Temeljna obveznost zavoda je, da varuje, spoštuje, upošteva in ščiti pravice zaposlenih, njihovo:

- osebno dostojanstvo in varnost (34. člen Ustave RS),
- zasebnost in osebnostne pravice (35. člen Ustave RS) ter.

Zaradi zlorabe moči na delovnem mestu je potrebno posredovanje na treh ravneh:

- preprečevanje tveganja,
- ukrepanje ob pojavu nasilja,
- nudenje pomoči (zdravljenje in rehabilitacija).

2. Zakonske obveznosti zavoda

- V primeru, da zavod ne zagotavlja takšnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev, je zavod delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (45. člen ZDR).
- Zavod je dolžan naznaniti kazniva dejanja, za katera se storilec preganja po uradni dolžnosti, če je o njih obveščen, ali če kako drugače izve zanje. Obenem z ovadbo morajo organi in organizacije iz prejšnjega odstavka navesti dokaze, za katere vedo, in poskrbeti, da se ohranijo sledovi kaznivega dejanja in predmeti, na katerih ali s katerimi je bilo kaznivo dejanje storjeno, ter druga dokazila. (145. člen Zakona o kazenskem postopku).
- Uradna oseba, ki zavestno opusti ovadbo kaznivega dejanja, za katero izve pri opravljanju svoje službe, če je zanj z zakonom predpisana kazen treh ali več let zapor, storilec pa se preganja po uradni dolžnosti, se kaznuje z zaporom do treh let (2. odstavek 281. člena Kazenskega zakonika).
- Zavod se kaznuje za prekršek, če ne sprejme ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev (24. člen ZVZD-1).
- V skladu z 281. členom Kazenskega zakonika je delodajalec dolžan podati uradno prijavo kaznivega dejanja za:
 - kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja po 174. členu Kazenskega zakonika, kadar izve za primer delavca, ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno

dejanje in učitelj, vzgojitelj, skrbnik, posvojitelj, roditelj ali druga oseba, ki z zlorabo svojega položaja spolno občuje ali stori kakšno drugo spolno dejanje z osebo, staro nad petnajst let, ki mu je zaupana v učenje, vzgojo, varstvo in oskrbo;

- šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu Kazenskega zakonika, kadar izve za primer delavca, ki na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE ZLORABE MOČI

1. Zagotavljanje delovnega okolja

Zavod je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen:

- nasilju, trpinčenju, spolnemu in drugemu nadlegovanju s strani predpostavljenih, sodelavcev ali tretje osebe,
- psihosocialnemu tveganju na delovnem mestu in
- nasilju tretjih oseb.

Zavod mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki:

- tveganje za nasilje zmanjšata in
- omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

V ta namen mora zavod sprejeti ustrezne ukrepe za:

- zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu in
- preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih,
- ureditev delovnega mesta in opreme, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

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 zlorab moči

Pojavne oblike zlorab moči so (vertikalna oblika):

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

Pri zlorabi moči med sodelavci pa obstaja (horizontalna oblika):

- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku,
- posameznik proti skupini.

2.1. Nasilje na delovnih mestih

Nasilje na delovnem mestu je vsako vedenje, ki vključuje zlorabo, grožnje ali napade na posameznika oziroma skupino posameznikov na delovnem mestu in neposredno ali posredno ogroža njegovo oziroma njihovo dobro počutje in varnost.

Nasilje na delovnem mestu je opredeljeno kot:

- **grožnja**, ki vključuje vse izražene namere o povzročitvi škode osebi, njeni lastnini ali grožnja s smrtjo,
- **napad**, ki je kakršenkoli poskus povzročitve fizične škode ali dejanski fizični napad na osebo,
- **zloraba** ali ogrožajoče vedenje, ki vključuje neupravičeno izkoriščanje fizične ali psihične moči.

2.1.1 Oblike nasilja na delovnem mestu

Fizična:

- agresivnost,
- fizični napad,
- spolni napad.

Psihično nasilje:

- nadlegovanje (spolno,..),
- diskriminacija,
- mobing.

2.2. Nadlegovanje (šikaniranje) na delovne mestu

Nadlegovanje na delovnem mestu je vsako neželjeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti:

- zastraševalno,
- sovražno,
- ponižujoče,
- sramotilno ali
- žaljivo okolje.

2.2.1 Vedenja in ravnanja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do žrtve:

- posmehovanje, poniževanje in zastraševanje,
- fizična napadalnost,
- sramotilno obrekovanje ali črnjenje,
- žaljenje zaradi osebne okoliščine osebe,
- seksistične šale,
- druga podobna vedenja ali ravnanja.

2.3. Spolno nadlegovanje na delovne mestu

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je kakršnakoli oblika neželenega:

- verbalnega,
- neverbalnega ali
- fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe.

2.3.1 Oblike verbalnega spolnega nadlegovanja:

- predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- spolno sugestivne pripombe, opazke in namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
- uporaba obscenih izrazov ali gest (npr. žvižganje),
- zgodbe, vici ali šale s spolno vsebino,
- postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem osebe,
- druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

2.3.2 Oblike neverbalnega spolnega nadlegovanja:

- pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih gradiv s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa osebe,
- tesno približevanje osebi, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe),
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

2.3.3 Vedenja in ravnanja, ki pomenijo neverbalno spolno nadlegovanje:

- nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
- vsiljena masaža vratu, ramen, ipd.,
- vsiljeno objemanje, poljubljanje,
- spolni napad,
- vsiljeni spolni odnos,
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja zaradi drugih osebnih okoliščin.

2.4. Trpinčenje na delovnem mestu

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako žaljivo, graje vredno vedenje in ravnanje, ki je:

- ponavljajoče,
- sistematično,
- negativno in

usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

2.4.1 Vedenja in ravnanja, ki pomenijo trpinčenje:

- **omejevanje in preprečevanje žrtvinih socialnih stikov**
(z žrtvijo nihče več ne govori; z žrtvijo ravnajo, kot da je nevidna ipd.),
- **krnitev ugleda**
(blatenje žrtve za njenim hrbtom; razširjanje neutemeljenih govoric; posmehovanje; žrtvina prizadevanja se ocenjujejo napačno in na ponižujoč način; ipd.),
- **napadi na kakovost žrtvinega poklicnega in življenjskega položaja**
(žrtev dobiva naloge, ki so pod stopnjo njene strokovne usposobljenosti; žrtev dobiva naloge, ki vplivajo na njeno samozavest ipd.),
- **neposredni napadi na zdravje osebe**
(da se grozi žrtvi; se uporabljajo blažje oblike nasilja; fizična zloraba; odkrito spolno nadlegovanje),
- **druga vedenja ali ravnanja**, ki ustrezajo definiciji iz prvega odstavka tega člena.

Spolno in drugo nadlegovanje se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR. Vsaka oblika trpinčenja na delovnem mestu je prepovedana.

2.5. Psihosocialna tveganja na delovnih mestih

Psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu so izpostavljeni vsi zaposleni, in sicer:

- strokovni,
- administrativni,
- tehnični in
- vodstveni delavci.

Psihosocialna tveganja na delovnih mestih so lahko:

- stres in izgorevanje na delovnem mestu,
- izostajanje z delovnega mesta (absentizem),
- zmanjšanje učinkovitosti na delovnem mestu (prezentizem),
- fluktuacija na delovnem mestu ter
- usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

2.6. Nasilje tretjih oseb na delovnem mestu

Oblike in načini so lahko:

- grožnje posameznikov zaradi izsiljevanja (ocene in podobno),
- nasilje in vandalizem kriminalnih združb (novačenja, zabava, poškodovanje,...),
- maščevanje sorodnikov učencev/otrok in bivših zaposlenih (slabi odnosi, prizadetost ipd.),
- napadi tujih oseb zaradi kraj oziroma ropov.

III. UKREPI ZA PREPREČEVANJE, ODPRAVLJANJE IN OBVLADOVANJE PRIMEROV NASILJA, TRPINČENJA, NADLEGOVANJA IN DRUGIH OBLIK PSIHOSOCIALNEGA TVEGANJA

Za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev, je potrebno usmeriti osnovne cilje v:

- dvigovanje ozaveščenosti in jasnemu razumevanju resnosti problemov vseh vrst nasilja, tako v zavodu kot pri zaposlenih in zunanjih udeležencih (starši,...),
- pravočasno prepoznavanje značilnih znakov in pojavov, ki kažejo na to, da so posamezne oblike nasilja prisotne tudi v konkretnem delovnem okolju,
- usposabljanje zaposlenih za prepoznavanje pojava nasilja na delovnem mestu,
- redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v zavodu,
- spodbujanje k sodelovanju in zaupanju med sodelavci,
- sprotno reševanje navzkrižnih situacij,
- možnost prijavljanja in obravnavanja nasilnega vedenja do zaposlenih znotraj zavoda.

1. Preventivni ukrepi:

- **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 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.)
- **uvedba posebnih ukrepov za preprečevanje zlorabe moči** (usposobitev zaposlenih za zgodnje prepoznavanje zlorabe moči in ustrezno ukrepanje, ozaveščanje vseh zaposlenih o problematiki zlorabe moči, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot zavoda, vključevanje vseh zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti zlorabi moči, ipd.).

2. Dolžnosti zavoda:

- skrb za izvajanje aktivnosti za zaščito zaposlenih proti nasilju, spolnemu in drugemu nadlegovanju,
- udeleževanje usposabljanj za nenasilno reševanje konfliktov, za preprečevanje in obravnavo nasilja na delovnem mestu, še zlasti spolnega in drugega nadlegovanja,
- nudenje podpore vsakomur, ki poda prijavo zaradi nasilja, spolnega ali drugega nadlegovanja,
- zagotavljanje pogojev in razmer, da se prijavljeni primeri nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja obravnavajo in rešijo hitro, učinkovito ter pravično.

3. Dolžnosti vodje zavoda:

- obravnava posamezne primere zlorabe moči,
- izvede postopek za ugotovitev vseh okoliščin v zvezi z navedbami in zatrjevanji izvajanja zlorabe moči ter v tem okviru tudi za ugotovitev resničnosti domnevne zlorabe moči,
- pripravi program ukrepov za razreševanje posledic zlorabe moči ter morebitno nadaljevanje zlorabe moči,
- izvede morebitno potrebne sankcije zoper izvajalca/e zlorabe moči,
- imenuje komisijo za ugotavljanje zlorabe moči.

4. Dolžnost zaposlenih oseb

Vsaka zaposlena oseba si mora prizadevati, da:

- pomaga ustvarjati delovno okolje brez nasilja, v katerem se varujeta in spoštujeta dostojanstvo in integriteta zaposlenih na delovnem mestu ter
- žrtvi nudi pomoč pri izhodu iz nasilne situacije.

IV. UKREPI ZA ZAŠČITO DELAVCEV PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM ALI PRED TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

1. Zaščitni ukrepi pred zlorabo moči

Zavod se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic zlorab moči v odnosu na neko osebo spoštoval 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 celo sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti povzročiteljem zlorabe moči v odnosu na neko osebo bo na podlagi dokazov vedno ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč,
- v primeru suma kazenskega dejanja bo podal prijavo na policijo.

2. Zaščitni ukrepi v primeru nasilja tretje osebe nad strokovnim delavcem

- Takojšnja obravnava nasilnega dogodka.
- Pogovor ravnatelja s strokovnim delavcem, nad katerim je bilo izvedeno nasilje.
- Pogovor ravnatelja s povzročiteljem nasilja.
- Ravnatelj o dogodku obvesti strokovne delavce zavoda.
- Sprejmejo se ukrepi za zaščito strokovnih delavcev,
- Po potrebi sodelovanje s pristojno policijo.

3. Zaščitni ukrepi v primeru nasilja učencev nad strokovnim delavcem

- Pogovor ravnatelja s strokovnim delavcem, ki je preživel nasilje (pogovor naj bo podporen z zapisom dogodka z vsemi potrebnimi podatki - kdaj, kje, kdo, priče).
- Pomoč strokovnih služb (ponudi se psihosocialno prvo pomoč, ki jo praviloma potrebujejo vse žrtve nasilja - posebno fizičnega oz. težjega nasilja).
- Zdravniški pregled (napadeni s strokovni delavec gre na zdravniški pregled - posebno ob fizičnem nasilju; ob fizičnem nasilju prijava na kriminalistično policijo).
- Pogovor ravnatelja s povzročiteljem nasilja (cilj pogovora je, da povzročitelj sprejme odgovornost za storjeno nasilje; naredi se zapisnik pogovora; prisotna je lahko tudi svetovalna služba; obvesti se starše).
- Sporočilo zavoda vpletenim in drugim subjektom v zavodu (odločno in dosledno obravnavati nasilje, zaščititi žrtve, ukrepali zoper povzročitelje).
- Nadaljnji ukrepi za zaščito oškodovanega s strokovnega delavca (prizadeti s strokovni delavec lahko odide v bolniški stalež, če se slabo počuti ali če potrebuje nekaj dni za umik iz konteksta dogajanja; v tem času naj poišče dodatne oblike psihosocialne pomoči).

4. Oblike pomoči žrtvi nasilja

4.1. Zaupna oseba

Žrtev si lahko izbere zaupno osebo s potrebnim znanjem o nasilju, spolnem in drugem nadlegovanju, ki jo informira in spremlja v vseh postopkih v zavodu.

Zaupna oseba je lahko vsaka oseba, ki si jo izbere žrtev, in ki sprejme vlogo zaupne osebe ter je pripravljena imeti z žrtvijo zaupni in podporni odnos.

Informacije, ki so pridobljene v okviru opravljanja nalog iz prejšnjega odstavka, se brez soglasja žrtve ne smejo uporabiti.

Žrtev nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter osebe, ki tej osebi pomagajo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam.

4.2. Pomoč mediatorja

Zavod in osebe, udeleženske spora, se lahko medsebojno dogovorijo o imenovanju neodvisnega mediatorja za reševanje nastale situacije.

Udeleženci se lahko o vprašanih, 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.

4.3. Pomoč zagovornika načela enakosti

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

Zavod oziroma posameznik se lahko obrneta na 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.

V. UKREPI IN POSTOPKI ZA PREPREČEVANJE NASILJA TRETJIH OSEB NAD DELAVCEM NA DELOVNEM MESTU V ZAVODU

Postopki, ki v naprej omilijo ali preprečujejo možno nasilje tretjih oseb nad strokovnim delavcem:

- Akcije za zmanjševanje socialnih razlik med učenci/otroki – iskanje sredstev za sofinanciranje dejavnosti najbolj ogroženih učencev/otrok.
- Aktivno vključevanje staršev v proces zavoda pri pripravi različnih ukrepov.
- Seznanjanje učencev/otrok in staršev z varnostnimi ukrepi.
- Udeležba na posvetih o temi varnosti.

- Sodelovanje z drugimi zavodi, lokalno skupnostjo, civilno družbo, z ustreznimi zakonodajnimi organi, s katerimi se lahko dosežejo boljše in ugodnejše rešitve.
- Sklenitev kolektive zavarovalne police za primere nasilja.

Ureditev delovnega okolja, ki lahko tveganje za nasilje zmanjša

- Ograditev področja zavoda, omejitev dostopa nepovabljenim osebam, namestitve opozorilnih tabel, ki prepovedujejo zadrževanje tujih oseb na področju zavoda.
- Izdaja navodil o gibanju tujih oseb in obiskovalcev.
- Ureditev načina povezave s policijo.
- Resna obravnava morebitnih »bombnih« groženj in takojšnje ukrepanje (izprazniti prostore zavoda in poklicati ustrezno institucijo).

VI. OBRAVNAVANJE PRIMEROV NASILJA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA

Kadar je to možno, naj skuša ravnatelj zavoda problem rešiti neformalno.

Neformalno reševanje pomeni, da ravnatelj zavoda ali žrtev nasilja zahteva od osebe, ki je domnevno osumljena izvajanja nasilja, da naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha.

1. Prijava

Pravico podati prijavo ima vsak, ki meni, da je žrtev nasilja, spolnega ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Prijavo lahko poda žrtev sama ali v njenem imenu pooblaščen zaupna oseba.

Prijava mora vsebovati najmanj naslednje podatke:

- kdo je domnevni storilec oziroma storilci,
- opis dogodka,
- navedbo morebitnih očitvidcev ter
- čas dejanj oziroma storitev.

Proti zaposleni osebi, ki vloži:

- lažno prijavo zaradi nasilja, spolnega ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu ali v zvezi z delom
- ali zato, da bi škodovala drugi osebi,

lahko zavod uvede disciplinski postopek.

2. Ukrepanje ravnatelja zavoda

Ravnatelj zavoda izvede posamezne aktivnosti v zvezi s preprečevanjem zlorabe moči, sprejme neformalne ukrepe ter moralne sankcije, ki nimajo **pravnih posledic**, in sicer:

- razgovor,
- opozorilo,
- priporočilo,
- nasvet,
- grajo,
- zahtevo za opravičilo ipd.

Ravnatelj zavoda lahko v zvezi z ugotovljeno zlorabo moči storilca sprejme naslednje ukrepe:

- izreče pisno opozorilo zaradi izvajanja zlorabe moči,
- izreče pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- izvede postopek ter izreče disciplinske sankcije (opomin, odvzem bonitet ipd.),
- prijavi policiji, če ima dejanje zlorabe moči vse znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- redno ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru, če gre za tako kršitev, zaradi katerih zakon dovoljuje odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ravnatelj zavoda lahko v zvezi z ugotovljeno zlorabo moči v skladu z možnostmi in predpisi:

- razporedi žrtev na drugo lokacijo ali v drugo skupino, če za to obstajajo možnosti v zavodu,

- odobri plačan oziroma neplačan dopust žrtvi v skladu s predpisi oziroma kolektivno pogodbo za psihično rehabilitacijo zaradi posledic zloraba moči,
- omogoči izobraževanje ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti.

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe teh pravil obvesti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

3. Ukrepanje komisije

Za reševanje in odpravo posledic zlorabe moči ravnatelj zavoda, v skladu s svojimi pristojnostmi in s soglasjem sindikata, imenuje za vsak primer posebej tričlansko komisijo (v nadaljevanju: komisija).

V primeru, da sta vodja zavoda in/ali sindikalni zaupnik izpostavljena »mobiranju« posameznika ali skupine, imenuje komisijo svet zavoda.

Način delovanja komisija se podrobneje uredi s poslovníkom, ki ga sprejme vodja zavoda s soglasjem sindikata.

3.1. Naloge komisije

Komisija na osnovi prejete prijave:

- izvede predhodno notranjo preiskavo,
- pokliče na pogovor najprej žrtev, nato pa še domnevnega storilca oziroma storilce,
- pregleda tudi morebitne druge materialne dokaze nasilnih vedenj in ravnanj,
- se pogovori tudi z morebitnimi očitvidci.

Žrtve in domnevnega storilca oziroma storilce v pogovorih komisija ne sooča.

3.2. Odločitev komisije

O ugotovitvah in odločitvah izda komisija pisno mnenje o odločitvah in z njim obvesti žrtev, storilca oziroma storilce, vodjo zavoda ali svet zavoda (če jo je imenoval svet) in sindikat.

Če se žrtev ali storilec oziroma storilci z mnenjem komisije ne strinjajo, imajo pravico do ugovora, ki ga morajo vložiti v roku 5-ih dni od prejema mnenja.

Komisija mora ugovor predati v 15-ih dneh po prejemu vodstvu zavoda ali svetu zavoda (če jo je imenoval svet) skupaj s svojimi predlogi oziroma ukrepi za rešitev.

4. Pristojnosti inšpekcijskih služb

Nadzor nad izvajanjem varnostnih ukrepov, določenih s splošnimi akti zavoda, opravlja inšpekcija dela.

Zavod se kaznuje za prekršek, če ne sprejme ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Pristojen inšpektor za šolstvo lahko v skladu z Zakonom o šolski inšpekciji izreče zaposlenemu suspenz in predlaga:

- uvedbo disciplinskega postopka oziroma razrešitev funkcije,
- uvedbo postopka zaradi prekrška ali
- prijavo za kaznivo dejanje,

če za to obstajajo z zakonom predpisani pogoji, in sicer najdlje do prenehanja razlogov, ki so narekovali sprejem odločbe o suspenzu.

VII. SANKCIJE IN UVELJAVLJANJE PRAVIC ZAPOSLENIH

1. Vrsta sankcij

Pravne sankcije zoper povzročitelja zlorabe moči, ki so v pristojnosti zavoda, so lahko:

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

2. Uveljavljanje pravic

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.

Prizadeta oseba lahko v osmih dneh po tem, ko je predhodno pisno opomnila delodajalca na izpolnitev obveznosti in je o kršitvah pisno obvestila inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

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

3. Pravice zaposlenih

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.

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 v tem primeru dokazno breme na strani zavoda, ki bo tako morala dokazati, ali je zagotovila takšno delovno okolje, v katerem zaposleni ni mogel biti izpostavljen neželenemu ravnanju, zlorabi moči oziroma šikaniranju.

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

VIII. KONČNE DOLOČBE

Ta akt je bil objavljen na oglasni deski zavoda dne 1. do 20.6.2012 .

Spremembe in dopolnitve tega akta se sprejmejo po enakem postopku, kot je bil sprejet ta akt.

V Novi Gorici, 1.9.2012 dne

Številka: 12



Ravnatelj zavoda