

Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu

Praktični vodnik
za delodajalce





To delo je prosto dostopno in se razširja v skladu z mednarodno licenco Creative Commons Attribution 4.0 Uporabniki lahko izvirno delo ponovno uporabijo, delijo, prilagajajo in nadgrajujejo, kot je podrobno opisano v licenci. MUD mora biti jasno naveden kot lastnik izvirnega dela. Uporaba emblema MOD v povezavi z delom uporabnikov ni dovoljena.

Ta prevod ni nastal v okviru Mednarodnega urada za delo (MUD) in se ne sme šteti za uradni prevod MUD. MUD ni odgovoren za vsebino ali točnost tega prevoda.

To je spremenjeno izvirno delo Mednarodnega urada za delo (MUD). Za stališča in mnenja, izražena v spremembah, je odgovoren samo avtor ali so odgovorni avtorji sprememb in jih Mednarodna organizacija dela ne podpira.

Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu: Praktični vodnik za delodajalce Ženeva: Mednarodni urad za delo, 2022

ISBN: 978-92-2-037595-2 (spletni PDF)

Na voljo tudi v francoščini:

Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs, ISBN 978-92-2-038068-0 (spletni pdf); in v španščini: Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas, ISBN 978-92-2-038069-7 (spletni pdf).

Poimenovanja v publikacijah MOD, ki so v skladu z uporabo v Združenih narodih, in predstavitev gradiva v njih ne izražajo kakršnega koli mnenja Mednarodnega urada za delo o pravnem statusu katere koli države, območja ali ozemlja ali njenih organov ali o njenih mejah.

Za mnenja, izražena v podpisanih člankih, študijah in drugih prispevkih, so odgovorni izključno njihovi avtorji, njihova objava pa ne pomeni, da jih Mednarodni urad za delo podpira.

Navajanje imen podjetij in komercialnih izdelkov in postopkov ne pomeni, da jih Mednarodni urad za delo odobrava, morebitna neomemba posameznega podjetja, komercialnega izdelka ali postopka pa ne pomeni, da ga ne odobrava.

Informacije o publikacijah in digitalnih izdelkih Mednarodne organizacije dela so na voljo na spletni strani: www.ilo.org/publns

Prevod: Marja Adamič, Sektor za prevajanje, Generalni sekretariat Vlade RS

Prilagoditev za slovenske razmere: Sonja Robnik (Sektor za varnost in zdravje pri delu), Urška Draksler (Sektor za delovna razmerja in druge oblike dela), Tanja Cmrečnjak Pelicon (Sektor za varnost in zdravje pri delu), Tatjana Strojani (Sektor za enake možnosti), Darija Perše Zoretič (Sektor za delovna razmerja in druge oblike dela) Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Jezikovni pregled: Generalni sekretariat vlade Republike Slovenije, Sektor za prevajanje

Oblikovanje: Tiskarna Oman

Ilustracije: Tomaž Schlegl

Ljubljana, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije

2025

Elektronska izdaja

Publikacija je v .pdf obliki dostopna na www.vzd.mdds.gov.si

Katalogni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID 238666755

ISBN 978-961-6471-60-2 (PDF)

Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu

Praktični vodnik
za delodajalce

Kako uporabljati ta vodnik

Ta vodnik so pripravili Mednarodni urad za delo (MUD), Urad za dejavnosti delodajalcev (ACT/EMP), Oddelek za spol, enakost, raznolikost in vključevanje (GEDI) ter Oddelek za upravljanje področja dela, delovno inšpekcijo in varnost in zdravje pri delu (LABADMIN/OSH) (za slovenske razmere pa prilagodilo Ministrstvo za delo, družino, socialne razmere in enake možnosti Republike Slovenije), da bi dali praktične usmeritve delodajalcem, kako naj obravnavajo nasilje in nadlegovanje v svetu dela ter kako naj ju preprečujejo in se nanju odzivajo.



Vodnik je za uporabo v slovenskem prostoru prilagodilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. Ta prevod ni nastal v okviru Mednarodnega urada za delo in se ne sme šteti za uradni prevod MUD. MUD ni odgovoren za vsebino ali točnost tega prevoda.

To je spremenjeno izvirno delo Mednarodnega urada za delo (MUD). Za stališča in mnenja, izražena v spremembah, je odgovoren samo avtor ali avtorji sprememb in jih Mednarodni urad za delo ne podpira.

Poudarek tega vodnika je na splošnih načelih za preprečevanje in obvladovanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu v povezavi s Konvencijo MOD št. 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela (2019; skupaj z istoimenskim priporočilom št. 206). Njegov cilj je omogočiti delodajalcem, da bolje obvladujejo tveganja in zmanjšajo negativne posledice, ki jih nasilje in nadlegovanje prinašata na delovno mesto. Med drugim vključuje usmeritve glede opredelitve, kaj se šteje za nasilje in nadlegovanje v svetu dela, primere običajnega nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, pravni okvir in odgovornosti delodajalcev, vprašanja, zakaj morajo delodajalci ukrepati, kako obravnavati in preprečevati nasilje in nadlegovanje ter se nanju odzivati, vključno z oblikovanjem in izvajanjem politike na ravni podjetja, ter glede obvladovanja tveganj z izmenjavo dobrih praks in primerov.

Vodnik je zasnovan tako, da ga je mogoče zlahka prilagoditi nacionalnim okoliščinam ter da odraža lokalno zakonodajo, politike in realnost. Posebej koristen je za osebe na področju kadrovskega dela, varnosti in zdravja pri delu (VZD) ali odnosov z zaposlenimi in njihovega dobrega počutja, ki je odgovorno za obvladovanje nevarnosti in tveganj ter zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev.

Za dodatne informacije in usmeritve si lahko ogledate prilogo 1, kjer so navedeni sezname izbranih orodij, virov in smernic, pomembnih na področju nasilja in nadlegovanja v svetu dela, zlasti dve publikaciji MUD: Nasilje in nadlegovanje v svetu dela: Vodnik po Konvenciji št. 190 in Priporočilu št. 206 (2021); ter Varna in zdrava delovna okolja brez nasilja in nadlegovanja (2020). Publikaciji vsebujeta izčrpen vodnik po konvenciji št. 190 in priporočilu št. 206 ter o tem, kako je mogoče nasilje in nadlegovanje v svetu dela obvladovati z ukrepi VZD, obsežne primere pravnih določb, ki obravnavajo nasilje in nadlegovanje v nacionalnih zakonih in drugih predpisih, ter smernice na področju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Ta vodnik se velikokrat sklicuje na obe publikaciji.



Izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, se razumejo kot nevtralni za ženske in moške.

Kratice in okrajšave

COVID-19	koronavirusna bolezen
ODU	okolje, družba in upravljanje podjetij
IFC	Mednarodna finančna korporacija
MOD	Mednarodna organizacija dela
VZD	varnost in zdravje pri delu
MUD	Mednarodni urad za delo

Vsebina

1	Uvod	8
	Konvencija MOD št. 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela	9
	Priporočilo o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela	18
	Praktični vodnik za delodajalce	23
2	Kaj je nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu?	24
2.1	Opredelitev izrazov v slovenski zakonodaji	26
2.2	Elementi in primeri nasilja in nadlegovanja ter kako se lahko zgodita	29
2.3	Nasilje v družini in njegov vpliv na svet dela	30
2.4	Kaj se ne šteje za nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu?	33
3	Poslovni primer obravnavanja in preprečevanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu	34
3.1	Pogledi delodajalcev na nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu	34
3.2	Zakaj morajo delodajalci ukrepati proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu?	35
3.2.1	Pravne obveznosti	35
3.2.2	Podoba blagovne znamke in ugled	37
3.2.3	Skrbnost dobrega gospodarja na področju okolja, družbe in upravljanja ter zaupanje vlagateljev	38
3.2.4	Produktivnost in uspešnost	38
3.2.5	Pritegniti, uporabiti in obdržati usposobljene in nadarjene delavce	39
3.2.6	Varnost in zdravje delodajalcev	39
4	Pravni okvir in odgovornosti delodajalcev za preprečevanje nasilja in nadlegovanja	41
4.1	Konvencija o nasilju in nadlegovanju, 2019 (št. 190)	41
4.2	Odgovornosti delodajalcev za preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu	42
5	Ukrepanje in dobre prakse delodajalcev pri obravnavi in preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu	46
5.1	Zaveza in izjava delodajalcev	46
5.2	Oblikovanje politike podjetja proti nasilju in nadlegovanju	47
5.3	Izvajanje politike	48
5.3.1	Promoviranje politike	48
5.3.2	Zagotavljanje informacij zaposlenim in usposabljanja o politiki	48
5.3.3	Usposabljanje vodij o politiki in dajanje dobrega zgleda	50
5.3.4	Politike in ravnanja na ravni celotne organizacije ter druga prizadevanja	51
5.4	Obvladovanje, ocenjevanje in zmanjševanje tveganj	51
5.4.1	Prepoznavanje nevarnosti	52
5.4.2	Dejavniki tveganja, povezani z nasiljem in nadlegovanjem na delovnem mestu	53
5.4.3	Ocenjevanje tveganj	54
5.4.4	Preprečevanje in obvladovanje tveganj	54
5.4.5	Spremljanje in pregledovanje ukrepov za obvladovanje tveganja	55
5.4.6	Tretje osebe	56
5.5	Postopki za pritožbe in prijave	57
5.5.1	Spodbujanje prijavljanja	61
5.5.2	Odzivanje na pritožbe in njihovo reševanje	62
5.5.3	Neuradni načini	62
5.5.4	Uradni postopek	62

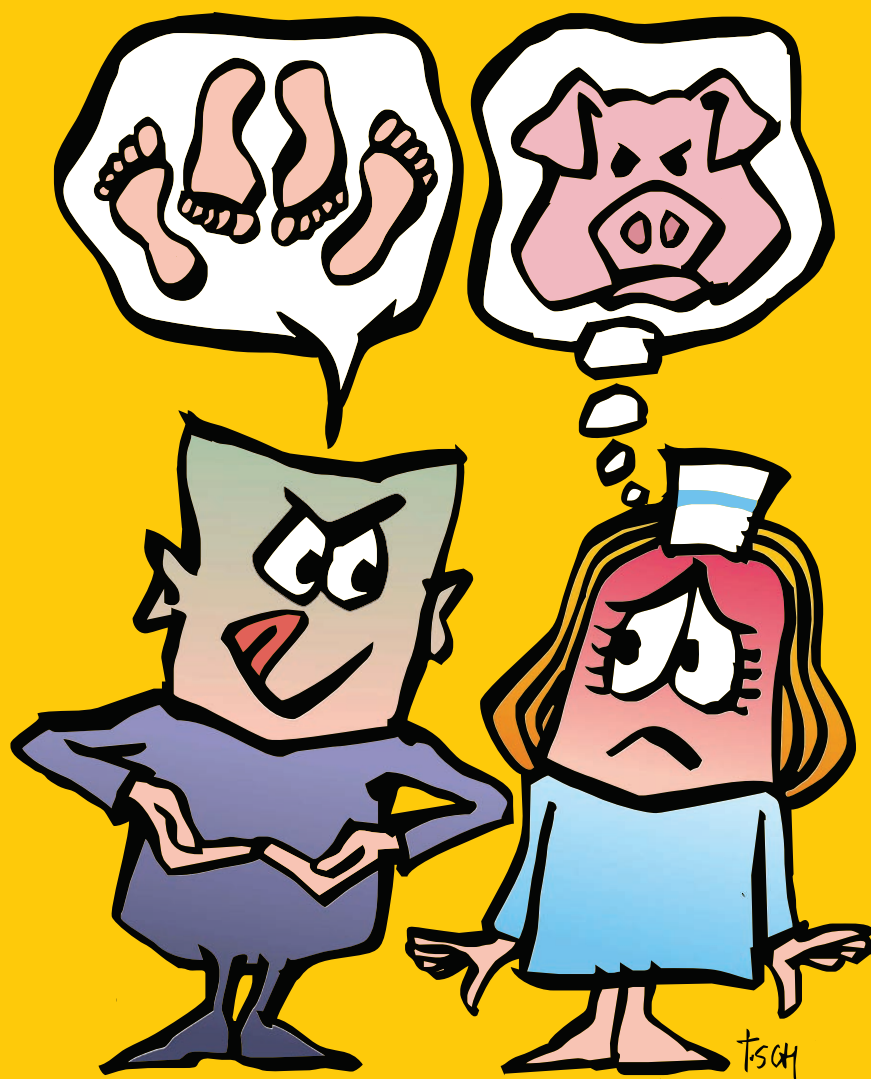
5.5.5	Zaupnost	63
5.5.6	Varovanje pred povračilnimi ukrepi	64
5.5.7	Podpora žrtvam in pravna sredstva	68
5.5.8	Popravljalni ukrepi in sankcije	69
5.6	Dolžnost delavcev in njihovih predstavnikov, da sodelujejo	72
6	Vloga organizacij delodajalcev in podjetij pri preprečevanju in odpravljanju nasilja in nadlegovanja	73
6.1	Dajanje informacij in svetovanje	73
6.2	Ozaveščanje in zagotavljanje usposabljanja	74
6.3	Spodbujanje dobrih praks ter upoštevanja zakonov in drugih predpisov	75
6.4	Svetovanje in pravno zastopanje	75
6.5	Vpliv politike	75
6.6	Socialni dialog	76
7	Literatura in viri	77
Dodatki		79
	Dodatek 1: Seznami izbranih orodij, virov in smernic, pomembnih za področje nasilja in nadlegovanja v svetu dela	80
	Viri in smernice MOD	80
	Drugi viri, preglednice, vzorci politik in gradiva za prijavljanje in usmeritve	81
	Primeri orodij za oceno tveganja	82
	Dodatek 2: Seznam mednarodnih standardov dela, ki varujejo delavce pred razmerami, v katerih bi se lahko zgodila nasilje in nadlegovanje	83
	Temeljne konvencije MOD ter z njimi povezani protokoli in priporočila	83
	Tehnične konvencije in priporočila MOD	84
	Dodatek 3: Vzorčna predloga za politiko delodajalca na področju nasilja in nadlegovanja	86
	Dodatek 4: Primeri ukrepov za preprečevanje in obvladovanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu	93
	Trpinčenje na delovnem mestu	93
	Spolno nadlegovanje in nadlegovanje na delovnem mestu	94
	Nasilje tretjih oseb	94
	Nasilje nad ženskami v zasebni sferi in nasilje v družini	95

1 Uvod

Nasilje in nadlegovanje v svetu dela sta vztrajen in pomemben izziv, s katerim se soočajo delodajalci po vsem svetu. Neuspešno prepoznavanje in preprečevanje neprimernega ravnanja in nezakonitega vedenja na delovnem mestu ter odzivanje nanju ustvarijo nezaupanje v celotni organizaciji, znižujejo zavzetost posameznikov in kolektiva ter na koncu ovirajo delovanje organizacije. Vse večja družbena ozaveščenost v zadnjih letih in javna razprava o razširjenosti nesprejemljivih vedenj in ravnanj spodbujata delodajalce, da proaktivno obravnavajo nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu ter vnovič preučijo, ali so politike delovnih mest ter prakse ustrezne in primerne.

Ne glede na kraj, velikost, panogo ali vrsto podjetja oziroma organizacije so lahko vsi in vsako delovno mesto izpostavljeni nesprejemljivim vedenjem in ravnanjem ali grožnji s takim početjem. Nasilje in nadlegovanje, naj bo telesno, psihično, spolno ali psihosocialno, ogroža varnost in zdravje posameznikov pri delu ter povzroča vrsto stroškov, ki prizadenejo delavce, delodajalce, vlado in družbo. Ti stroški vključujejo manjšo produktivnost, večje menjavanje delavcev in večjo odsotnost z dela, čas in denar, porabljen za zdravstveno varstvo, vlaganje pritožb in preiskovanje ter, najpomembneje, izgubljeno dobro počutje žrtev. Zaradi zapletenosti in številnih vplivov nasilja in nadlegovanja na delavce opredelitev obsega stroškov v denarju ni enostavna. Vendar je bistvo jasno: nasilje in nadlegovanje znatno zmanjšujeta sposobnost delodajalcev, da v celoti izoblikujejo skupine talentov.

S sprejetjem Konvencijo MOD št. 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, ki je začela veljati 25. junija 2021, sta v mednarodnem pravu jasno opredeljeni pravica vsakogar do delovnega okolja brez nasilja in nadlegovanja ter obveznost države, da to pravico spoštuje, uresničuje in se zanjo zavzema. Konvencija št. 190 skupaj s priporočilom št. 206 določa osnovna načela, ki jih morajo države izvajati, saj v enem instrumentu združuje enakost in nediskriminacijo z varnostjo in zdravjem pri delu ter ponuja široko osebno varstvo. Čeprav imajo nekatere države določbe o nasilju in nadlegovanju v delovni zakonodaji, so vlade in predstavniki delodajalcev in delavcev s sprejetjem konvencije št. 190 in priporočila št. 206 okrepili zavezo udeležениh v svetu dela, da vzpostavijo celovito zakonodajo in politike za oblikovanje prihodnosti dela, ki bo temeljila na dostojanstvu in spoštovanju vseh.



**Konvencija
MOD št. 190 o
odpravi nasilja in
nadlegovanja v
svetu dela**

Konvencija o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela¹

Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela,

ki jo je v Ženevi sklical Administrativni svet Mednarodnega urada za delo in se je 10. junija 2019 sestala na svojem stoosmem zasedanju (ob stoletnici),

ob sklicevanju na to, da Filadelfijska deklaracija potrjuje, da imajo vsi ljudje, ne glede na raso, prepričanje ali spol, pravico do materialne blaginje in duhovnega razvoja v razmerah svobode in dostojanstva, ekonomske varnosti in enakih možnosti;

ob ponovni potrditvi pomena temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela;

ob sklicevanju na druge ustrezne mednarodne instrumente, kot so Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Mednarodna konvencija o varstvu pravic vseh delavcev migrantov in njihovih družinskih članov ter Konvencija o pravicah invalidov;

ob priznavanju pravice vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola;

ob spoznanju, da lahko nasilje in nadlegovanje v svetu dela pomenita kršitev ali zlorabo človekovih pravic ter da nasilje in nadlegovanje ogrožata enake možnosti ter sta nesprejemljiva in nezdružljiva z dostojnim delom;

ob priznavanju pomena delovne kulture, ki temelji na vzajemnem spoštovanju in dostojanstvu ljudi, z namenom preprečiti nasilje in nadlegovanje;

ob sklicevanju na to, da imajo članice pomembno odgovornost spodbujati splošno okolje ničelne strpnosti do nasilja in nadlegovanja s ciljem omogočiti preprečevanje takšnega vedenja in praks, ter na to, da se morajo vsi udeleženi v svetu dela vzdržati nasilja in nadlegovanja, ju preprečevati in odpravljati;

ob zavedanju, da nasilje in nadlegovanje v svetu dela vplivata na duševno, telesno in spolno zdravje, dostojanstvo ter družinsko in družbeno okolje posameznika;

ob spoznanju, da nasilje in nadlegovanje vplivata tudi na kakovost javnih in zasebnih storitev ter lahko osebam, zlasti ženskam, preprečita dostop do trga dela ter obstanek in napredovanje na njem;

¹ Konvencijo je sprejela Mednarodna konferenca dela na svojem 108. zasedanju (21. junija 2019), in sicer z veliko večino glasov (s 439 glasovi za, 7 proti ter 30 vzdržanimi). Verodostojno besedilo konvencije je v angleščini in francoščini dostopno na spletni strani: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190>

29. oktobra 2024 je začela veljati Konvencija o spremembah standardov zaradi priznanja varnega in zdravega delovnega okolja za temeljno načelo, 2023 (št. 191) (v nadaljnjem besedilu: konvencija št. 191), ki delno spreminja sedem konvencij in en protokol, ki so bili sprejeti po letu 1998, in sicer z namenom posodobitve tistih določb ali odstavkov preambule, ki se nanašajo na prve štiri kategorije temeljnih načel in pravic pri delu, ali prvih osem temeljnih konvencij MOD. Revizija je tehnična oziroma formalne narave in je namenjena ohranitvi jasnosti in skladnosti sklopa mednarodnih standardov dela. Skladno s tretjim odstavkom 1. člena konvencije št. 191 se za besedilom »zaposlovanja in poklicev« v 5. členu Konvencije o nasilju in nadlegovanju, 2019 (št. 190) doda besedilo »varno in zdravo delovno okolje«.

ob ugotovitvi, da sta nasilje in nadlegovanje nezdržljiva s spodbujanjem trajnostnih podjetij ter negativno vplivata na organizacijo dela, odnose na delovnem mestu, zavzetost delavcev, ugled podjetja in produktivnost;

ob zavedanju, da nasilje in nadlegovanje zaradi spola nesorazmerno prizadeneta ženske in dekleta, ter ob spoznanju, da je vključujoče in celostno delovanje, ki upošteva enakost spolov in obravnava temeljne vzroke in dejavnike tveganja, vključno s spolnimi stereotipi, večkratnimi in presečnimi oblikami diskriminacije ter neenakimi odnosi moči med spoloma, ključno za odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela;

ob ugotovitvi, da nasilje v družini lahko vpliva na zaposlovanje, produktivnost ter zdravje in varnost in da lahko vlade, organizacije delodajalcev in delavcev ter institucije trga dela v okviru drugih ukrepov pomagajo prepoznati posledice nasilja v družini, se nanje odzvati in jih reševati;

po odločitvi, da sprejme nekatere predloge v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela pod peto točko dnevnega reda zasedanja;

po odločitvi, da se ti predlogi oblikujejo kot mednarodna konvencija,

sprejema enaindvajsetega junija leta dva tisoč devetnajst to konvencijo, ki se lahko imenuje Konvencija o nasilju in nadlegovanju, 2019:

I. POMEN IZRAZOV

1. člen

1. V tej konvenciji:
 - (a) se izraz "nasilje in nadlegovanje" v svetu dela nanaša na vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ali nevarnosti le-teh, bodisi posameznih bodisi ponavljajočih se, katerih namen je povzročiti telesno, psihološko, spolno ali ekonomsko škodo oziroma ki jo povzročijo ali bi jo verjetno povzročila, ter vključuje tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola;
 - (b) izraz "nasilje in nadlegovanje zaradi spola" pomeni nasilje in nadlegovanje, ki sta usmerjena na osebe zaradi njihovega biološkega ali družbenega spola ali ki nesorazmerno prizadeneta osebe določenega biološkega ali družbenega spola, in vključuje spolno nadlegovanje.
2. Brez poseganja v pododstavka a in b prvega odstavka tega člena sta izraza v notranjih zakonih in drugih predpisih lahko opredeljena kot en pojem ali več pojmov.

II. PODROČJE UPORABE

2. člen

1. Ta konvencija varuje delavce in druge osebe v svetu dela, vključno z zaposlenimi, kot jih opredeljujeta notranje pravo in praksa, ter osebami, ki opravljajo delo, ne glede na njihov pogodbeni status, osebami, ki se usposabljaajo, vključno s pripravniki in vajenci, delavci, ki jim preneha delovno razmerje, prostovoljci, iskalci zaposlitve in kandidati za zaposlitev ter posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti ali odgovornosti delodajalca.
2. Ta konvencija se uporablja v vseh sektorjih, tako zasebnih kot javnih, v formalnem in neformalnem gospodarstvu, tako v mestih kot na podeželju.

3. člen

Ta konvencija se uporablja za nasilje in nadlegovanje v svetu dela, ki se pojavita med delom, v povezavi z njim ali zaradi njega:

- (a) na delovnem mestu, vključno z javnimi in zasebnimi prostori, ki se uporabljajo kot kraj dela;
- (b) v prostorih, kjer delavec prejema plačilo, ima odmor ali malica ali ki jih uporablja za sanitarije, prostore za umivanje in preoblačenje;
- (c) na z delom povezanih izletih, potovanjih, usposabljanjih, dogodkih ali družbenih dejavnostih;
- (d) med z delom povezanim komuniciranjem, vključno s tistim, ki ga omogočajo informacijske in komunikacijske tehnologije;
- (e) v nastanitvi, ki jo zagotovi delodajalec;
- (f) na poti na delo in z dela.

III. TEMELJNA NAČELA

4. člen

1. Vsaka članica, ki ratificira to konvencijo, spoštuje, spodbuja in uresničuje pravico vsakogar do sveta dela brez nasilja in nadlegovanja.
2. Vsaka članica sprejme, v skladu z notranjim pravom in okoliščinami ter ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev, vključujoč in celostni način delovanja, ki upošteva enakost spolov, za preprečevanje ter odpravo nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Tak način delovanja naj po potrebi upošteva tudi nasilje in nadlegovanje, v katera so vpletene tretje osebe, in pri tem:
 - (a) zakonsko prepove nasilje in nadlegovanje;
 - (b) zagotovi, da ustrezne politike obravnavajo nasilje in nadlegovanje;
 - (c) sprejme celovito strategijo za izvajanje ukrepov za preprečevanje nasilja in nadlegovanja ter za boj proti njima;
 - (d) vzpostavi ali okrepi mehanizme za uveljavljanje in spremljanje;
 - (e) zagotovi dostop do pravnih sredstev in podporo žrtvam;
 - (f) določi sankcije;
 - (g) razvija orodja, smernice, izobraževanje in usposabljanje ter ozaveščanje v ustreznih dostopnih oblikah;
 - (h) zagotavlja učinkovita sredstva za inšpekcijske preglede in preiskave primerov nasilja in nadlegovanja, tudi prek inšpektoratov za delo ali drugih pristojnih organov.
3. Pri sprejemanju in izvajanju načina delovanja iz drugega odstavka tega člena vsaka članica priznava različne in dopolnjujoče se vloge in naloge vlad ter delodajalcev in delavcev in njihovih organizacij, pri čemer upošteva različno naravo ter obseg njihovih odgovornosti.

5. člen

Z namenom preprečevanja in odpravljanja nasilja in nadlegovanja v svetu dela vsaka članica spoštuje, spodbuja ter uresničuje temeljna načela in pravice pri delu, in sicer svobodo združevanja in dejansko priznanje pravice do kolektivnega dogovarjanja, odpravo vseh oblik prisilnega ali obveznega dela, dejansko odpravo dela otrok ter odpravo diskriminacije glede zaposlovanja in poklicev, ter spodbuja dostojno delo.

6. člen

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise ter politike, ki zagotavljajo pravico do enakosti in nediskriminacije pri zaposlovanju in poklicih, vključno za delavke ter tudi za delavce in druge osebe, ki pripadajo ranljivi skupini ali skupini v ranljivem položaju ali več takim skupinam ter jih nasilje in nadlegovanje v svetu dela nesorazmerno prizadeneta.

IV. ZAŠČITA IN PREPREČEVANJE

7. člen

Brez poseganja v 1. člen in v skladu z njim vsaka članica sprejme zakone in druge predpise za opredelitev in prepoved nasilja in nadlegovanja v svetu dela, tudi nasilja in nadlegovanja zaradi spola.

8. člen

Vsaka članica sprejme ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela in pri tem:

- (a) prizna pomembno vlogo, ki jo imajo organi javne uprave za delavce v neformalnem gospodarstvu;
- (b) ob posvetovanju z zadevnimi organizacijami delodajalcev in delavcev ter z drugimi sredstvi opredeli dejavnosti ali poklice in ureditve dela, v katerih so delavci in druge zadevne osebe bolj izpostavljeni nasilju in nadlegovanju;
- (c) sprejme ukrepe za učinkovito zaščito teh oseb.

9. člen

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise, ki od delodajalcev zahtevajo, da skladno s svojo odgovornostjo sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola, ter zlasti, kolikor je to razumno izvedljivo, da:

- (a) ob posvetovanju z delavci in njihovimi predstavniki sprejmejo in izvajajo politiko proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu;
- (b) upoštevajo nasilje in nadlegovanje ter s tem povezana psihosocialna tveganja pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu;
- (c) opredelijo nevarnosti ter ocenijo tveganje nasilja in nadlegovanja, pri čemer delavci in njihovi predstavniki sodelujejo, ter sprejmejo ukrepe za njihovo preprečevanje in obvladovanje;

- (d) delavcem in drugim zadevnim osebam v ustreznih dostopnih oblikah zagotovijo informacije in usposabljanje o ugotovljenih nevarnostih in tveganju nasilja in nadlegovanja ter o s tem povezanih ukrepih za preprečevanje in zaščito, tudi o pravicah in odgovornostih delavcev in drugih zadevnih oseb v zvezi s politiko iz pododstavka a tega člena.

V. IZVAJANJE IN PRAVNA SREDSTVA

10. člen

Vsaka članica sprejme ustrezne ukrepe:

- (a) za spremljanje in izvajanje notranjih zakonov in drugih predpisov v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela;
- (b) za zagotovitev lahkega dostopa do ustreznih in učinkovitih pravnih sredstev, varnih, pravičnih in učinkovitih mehanizmov ter postopkov za prijavo in za reševanje sporov v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela, kot so:
 - (i) pritožbeni in preiskovalni postopki, ter če je to primerno, mehanizmi za reševanje sporov na delovnem mestu;
 - (ii) mehanizmi za reševanje sporov zunaj delovnega mesta;
 - (iii) sodišča;
 - (iv) zaščita pritožnikov, žrtev, prič in žvižgačev pred viktimizacijo ali povračilnimi ukrepi proti njim;
 - (v) pravni, socialni, zdravstveni in upravni ukrepi podpore pritožnikom in žrtvam;
- (c) za varstvo zasebnosti vpletenih posameznikov in zaupnosti, kolikor je to mogoče in ustrezno, ter za zagotovitev, da se zahteve glede zasebnosti in zaupnosti ne zlorabijo;
- (d) za sankcije, če je to primerno, v primerih nasilja in nadlegovanja v svetu dela;
- (e) za zagotovitev, da imajo žrtve nasilja in nadlegovanja zaradi spola v svetu dela učinkovit dostop do varnih in učinkovitih mehanizmov za pritožbe in reševanje sporov ter do podpore, storitev in pravnih sredstev, ki upoštevajo enakost spolov;
- (f) za prepoznavanje učinkov nasilja v družini, in kolikor je to razumno izvedljivo, ublažitev njegovih posledic v svetu dela;
- (g) za zagotovitev, da imajo delavci pravico zapustiti delovno okolje, za katero upravičeno menijo, da pomeni neposredno in resno nevarnost za življenje, zdravje ali varnost zaradi nasilja in nadlegovanja, ne da bi utrpeli povračilne ukrepe ali druge neupravičene posledice, ter dolžnost obvestiti poslovodstvo;
- (h) za zagotovitev, da so inšpektorati za delo in drugi ustrezni organi, odvisno od primera, pooblaščen za obravnavanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z odreditvijo ukrepov s takojšnjo veljavnostjo in odreditvijo ustavitve dela v primerih neposredne nevarnosti za življenje, zdravje ali varnost, ob upoštevanju morebitne pravice do pritožbe pri sodnem ali upravnem organu, ki je lahko določena z zakonom.

VI. USMERJANJE, USPOSABLJANJE IN OZAVEŠČANJE

11. člen

Vsaka članica ob posvetovanju z reprezentativnimi organizacijami delodajalcev in delavcev skuša zagotoviti, da:

- (a) se nasilje in nadlegovanje v svetu dela obravnavata v ustreznih državnih politikah, kot so politike v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, enakostjo in nediskriminacijo ter migracijami;
- (b) so delodajalcem in delavcem ter njihovim organizacijam in ustreznim organom na voljo smernice, viri, usposabljanje ali druga orodja za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, tudi nasilja in nadlegovanja zaradi spola, in sicer v ustreznih dostopnih oblikah;
- (c) se izvajajo pobude, vključno s kampanjami za ozaveščanje.

VII. NAČINI UPORABE

12. člen

Določbe te konvencije se izvajajo z notranjimi zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami ali drugimi ukrepi, skladnimi z notranjo prakso, vključno z razširitvijo ali prilagoditvijo veljavnih ukrepov varnosti in zdravja pri delu, da sta zajeta nasilje in nadlegovanje, ter po potrebi z razvojem posebnih ukrepov.

VIII. KONČNE DOLOČBE

13. člen

Listine o ratifikaciji te konvencije se pošljejo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo v registracijo.

14. člen

- 1. Ta konvencija zavezuje samo tiste članice Mednarodne organizacije dela, katerih ratifikacije so registrirane pri generalnem direktorju Mednarodnega urada za delo.
- 2. Veljati začne dvanajst mesecev po dnevu, ko sta pri generalnem direktorju registrirani ratifikaciji dveh članic.
- 3. Potem začne ta konvencija veljati za vsako članico dvanajst mesecev po dnevu registracije njene ratifikacije.

15. člen

- 1. Članica, ki je ratificirala to konvencijo, jo lahko odpove po poteku desetih let po dnevu, ko je prvič začela veljati, z aktom, ki ga pošlje v registracijo generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Odpoved začne veljati eno leto po dnevu registracije.
- 2. Vsaka članica, ki je ratificirala to konvencijo in v enem letu po poteku desetletnega obdobja iz prejšnjega odstavka ne uveljavi pravice do odpovedi po tem členu, ostane zavezana za nadaljnje desetletno obdobje, potem pa jo lahko pod pogoji iz tega člena odpove v prvem letu vsakega novega desetletnega obdobja.

16. člen

1. Generalni direktor Mednarodnega urada za delo uradno obvesti vse članice Mednarodne organizacije dela o registraciji vseh ratifikacij in odpovedi, ki so jih poslale članice organizacije.
2. Ko generalni direktor uradno obvesti članice organizacije o registraciji druge ratifikacije, ki je bila poslana, jih opozori tudi na dan začetka veljavnosti te konvencije.

17. člen

Generalni direktor Mednarodnega urada za delo zaradi registracije v skladu s 102. členom Ustanovne listine Organizacije združenih narodov sporoči generalnemu sekretarju Združenih narodov vse podatke o vseh ratifikacijah in odpovedih, registriranih v skladu z določbami prejšnjih členov.

18. člen

Kadar meni, da je treba, Administrativni svet Mednarodnega urada za delo predloži Generalni konferenci poročilo o izvajanju te konvencije in prouči, ali je primerno na dnevni red konference uvrstiti vprašanje o spremembi celotne konvencije ali njenega dela.

19. člen

1. Če konferenca sprejme novo konvencijo, ki to konvencijo spreminja, in če z novo konvencijo ni določeno drugače:
 - (a) ratifikacija nove, spremenjene konvencije, ki jo ratificira posamezna članica, zanjo ipso iure povzroči takojšnjo odpoved te konvencije ne glede na določbe 15. člena, če in ko nova, spremenjena konvencija začne veljati;
 - (b) od dneva začetka veljavnosti nove, spremenjene konvencije ta konvencija članicam ni več na voljo za ratifikacijo.
2. Ta konvencija vsekakor še naprej velja v sedanji obliki in vsebini za tiste članice, ki so jo ratificirale, niso pa ratificirale spremenjene konvencije.

20. člen

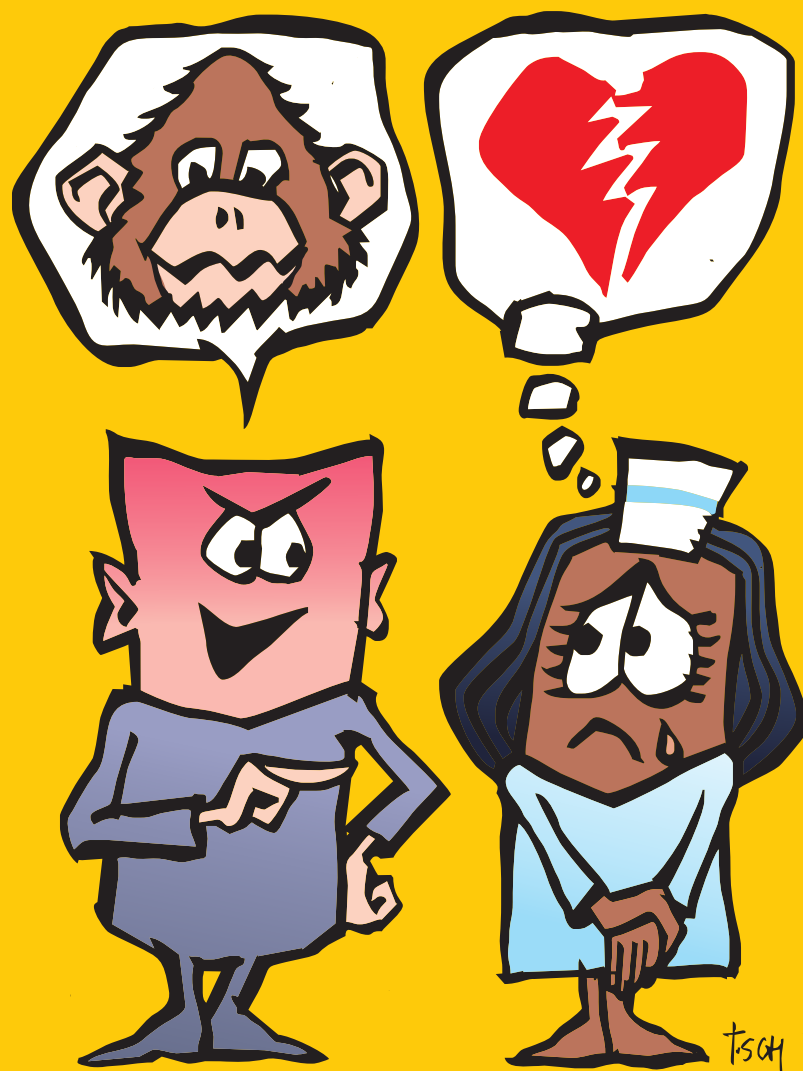
Angleška in francoska različica besedila te konvencije sta enako verodostojni.

Zgornje besedilo je verodostojno besedilo konvencije, ki jo je pravilno sprejela Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela na svojem stoosmem zasedanju, ki je bilo v Ženevi in se je končalo enaindvajsetega junija 2019.

V POTRDITEV TEGA sva to podpisala enaindvajsetega junija 2019:

predsednik konference
JEAN-JACQUES ELMIGER

generalni direktor Mednarodnega urada za delo
GUY RYDER



**Priporočilo
o odpravi nasilja in
nadlegovanja
v svetu dela**

Priporočilo o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela

Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela,

ki jo je v Ženevi sklical Administrativni svet Mednarodnega urada za delo in se je 10. junija 2019 sestala na svojem stoosmem zasedanju (ob stoletnici),

po sprejetju Konvencije o nasilju in nadlegovanju, 2019, in

po odločitvi, da pod peto točko dnevnega reda zasedanja sprejme nekatere predloge glede nasilja in nadlegovanja v svetu dela, ter

po odločitvi, da se ti predlogi oblikujejo kot priporočilo, ki dopolnjuje Konvencijo o nasilju in nadlegovanju, 2019,

sprejema enaindvajsetega junija leta dva tisoč devetnajst to priporočilo, ki se lahko imenuje Priporočilo glede nasilja in nadlegovanja, 2019:

1. Določbe tega priporočila dopolnjujejo določbe Konvencije o nasilju in nadlegovanju, 2019 (v nadaljnjem besedilu: konvencija), in jih je treba obravnavati skupaj z njimi.

I. TEMELJNA NAČELA

2. Pri sprejemanju in izvajanju vključujočega in celostnega načina delovanja, ki upošteva enakost spolov, iz drugega odstavka 4. člena konvencije naj članice, kjer je to primerno, obravnavajo nasilje in nadlegovanje v svetu dela na področju zakonodaje, ki ureja delo in zaposlovanje, varnost in zdravje pri delu, enakost in nediskriminacijo, ter na področju kazenskega prava.
3. Članice naj zagotovijo, da vsi delavci in delodajalci, vključno tisti v dejavnostih, poklicih in ureditvah dela, ki so bolj izpostavljeni nasilju in nadlegovanju, v celoti uživajo svobodo združevanja in dejansko priznanje pravice do kolektivnega dogovarjanja v skladu s Konvencijo o svobodi združevanja in varstvu pravice do organiziranja, 1948 (št. 87),³ in Konvencijo o uporabi načel o pravicah do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949 (št. 98).
4. Članice naj sprejmejo ustrezne ukrepe za:
 - (a) spodbujanje dejanskega priznavanja pravice do kolektivnega dogovarjanja na vseh ravneh kot sredstva za preprečevanje in obravnavanje nasilja in nadlegovanja, in kolikor je to mogoče, za ublažitev posledic nasilja v družini v svetu dela;

2 Prevod je neuraden in ni redaktiran. Priporočila Mednarodne organizacije dela niso predmet ratifikacije, pač pa vsebujejo nezavezujoče smernice. Določbe tega priporočila dopolnjujejo določbe istoimenske konvencije in jih je treba obravnavati skupaj z njimi. Omenjeno priporočilo je sprejela Mednarodna konferenca dela istega dne kot konvencijo (21. junija 2019), in sicer z veliko večino glasov (s 397 glasovi za, 12 proti ter 44 vzdržanih). Verodostojno besedilo priporočila je v angleščini in francoščini dostopno na spletni strani: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711575/lang-en/index.htm.

3 Omenjeno konvencijo je Republika Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 1/97 in 17/15), kjer je navedena kot konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic.

- (b) podpora takšnemu kolektivnemu dogovarjanju z zbiranjem in razširjanjem informacij o povezanih trendih in dobrih praksah v zvezi s pogajalskim procesom in vsebino kolektivnih pogodb.
5. Članice naj zagotovijo, da določbe o nasilju in nadlegovanju v notranjih zakonih in drugih predpisih ter politikah upoštevajo instrumente enakosti in nediskriminacije Mednarodne organizacije dela, vključno s Konvencijo o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti (št. 100)⁴ in priporočilom (št. 90), 1951, ter Konvencijo o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih (št. 111) in priporočilom (št. 111), 1958, ter drugimi ustreznimi instrumenti.

II. ZAŠČITA IN PREPREČEVANJE

6. Določbe o varnosti in zdravju pri delu v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem naj v notranjih zakonih in drugih predpisih ter politikah upoštevajo ustrezne instrumente Mednarodne organizacije dela za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kot so Konvencija o varnosti in zdravju pri delu, 1981 (št. 155)⁵ in Konvencija o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu, 2006 (št. 187).
7. Članice naj na ustrezen način v zakonih in drugih predpisih določijo, da delavci in njihovi predstavniki sodelujejo pri oblikovanju, izvajanju in spremljanju politike na delovnem mestu iz točke a 9. člena konvencije, in taka politika naj:
- (a) določa, da se nasilje in nadlegovanje ne bosta dopuščala;
 - (b) vzpostavi programe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja z merljivimi cilji, če je to primerno;
 - (c) podrobno opredeli pravice in odgovornosti delavcev in delodajalca;
 - (d) vsebuje informacije o postopkih za pritožbe in preiskave;
 - (e) določa, da se bo vse notranje in zunanje komuniciranje v zvezi z dogodki nasilja in nadlegovanja ustrezno upoštevalo in se bo v zvezi z njim ukrepalo, če je to primerno;
 - (f) podrobno opredeli pravico do zasebnosti posameznikov in zaupnosti, kot je navedeno v točki c 10. člena konvencije, pri čemer naj se uskladi pravica delavcev, da so seznanjeni z vsemi nevarnostmi;
 - (g) vključuje ukrepe za zaščito pritožnikov, žrtev, prič in žvižgačev pred viktimizacijo ali povračilnimi ukrepi.
8. Ocena tveganja na delovnem mestu iz točke c 9. člena konvencije naj upošteva dejavnike, ki povečujejo verjetnost nasilja in nadlegovanja, vključno s psihosocialnimi nevarnostmi in tveganji. Posebna pozornost naj se nameni nevarnostim in tveganjem, ki:
- (a) so nastali zaradi delovnih pogojev in ureditev, organiziranja dela in upravljanja človeških virov, če je to primerno;

4 Omenjeno konvencijo je Republika Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 1/97 in 17/15), kjer je navedena kot konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo.

5 Omenjeno konvencijo je Republika Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 1/97 in 17/15), kjer je navedena kot konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju.

- (b) vključujejo tretje osebe, kot so naročniki, stranke, ponudniki storitev, uporabniki, pacienti in pripadniki javnosti;
 - (c) so nastali zaradi diskriminacije, zlorabe moči v odnosih ter kulturnih in družbenih norm, tudi v zvezi s spolom, ki podpirajo nasilje in nadlegovanje.
9. Članice naj sprejmejo ustrezne ukrepe za dejavnosti ali poklice in ureditve dela, pri katerih je večja verjetnost za izpostavljenost nasilju in nadlegovanju, kot so nočno delo, delo v izolaciji, zdravstvo, gostinstvo, socialne storitve, službe za nujno ukrepanje, delo v gospodinjstvu, prevoz, izobraževanje ali razvedrilna dejavnost.
 10. Članice naj sprejmejo predpise ali druge ukrepe za zaščito delavcev migrantov, zlasti delavk migrantk, ne glede na migrantski status, v državah izvora in tranzita ter namembnih državah, če je to primerno, pred nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela.
 11. Pri lažšanju prehoda iz neformalnega v formalno gospodarstvo naj članice zagotovijo sredstva in pomoč za delavce in delodajalce iz neformalnega gospodarstva ter za njihova združenja, da bi preprečili in obravnavali nasilje in nadlegovanje v neformalnem gospodarstvu.
 12. Članice naj zagotovijo, da ukrepi za preprečevanje nasilja in nadlegovanja ne omejujejo ali izključujejo udeležbe žensk in skupin iz 6. člena konvencije na posebnih delovnih mestih, v dejavnostih ali poklicih.
 13. Sklicevanje na ranljive skupine in skupine v ranljivem položaju iz 6. člena konvencije naj se razlaga v skladu z veljavnimi mednarodnimi standardi dela in mednarodnimi instrumenti človekovih pravic.

III. IZVAJANJE, PRAVNA SREDSTVA IN POMOČ

14. Pravna sredstva iz točke b 10. člena konvencije lahko vključujejo:
 - (a) pravico do odpovedi z odškodnino,
 - (b) vzpostavitev prejšnjega stanja,
 - (c) ustrezno povračilo škode,
 - (d) odredbe o sprejetju ukrepov s takojšnjo veljavnostjo, s katerimi se zagotovi prenehanje nekega določenega ravnanja ali sprememba politik ali praks, in
 - (e) povračilo stroškov postopkov uveljavljanja pravic v skladu z notranjim pravom in prakso.
15. Žrtve nasilja in nadlegovanja v svetu dela naj imajo dostop do odškodnine v primerih psihosocialne, telesne ali druge poškodbe ali bolezni, ki povzroči nezmožnost za delo.
16. Mehanizmi za pritožbe in reševanje sporov zaradi nasilja in nadlegovanja zaradi spola iz točke e 10. člena konvencije naj vključujejo ukrepe, kot so:
 - (a) sodišča s strokovnim znanjem v primerih nasilja in nadlegovanja zaradi spola,
 - (b) pravočasna in učinkovita obravnava,
 - (c) pravno svetovanje in pomoč za pritožnike in žrtve,

- (d) vodniki in drugi viri informacij, ki so na voljo in dostopni v jezikih, ki so v državi splošno razširjeni, ter
 - (e) obrnjeno dokazno breme v postopkih, ki niso povezani s kazenskim postopkom, če je to primerno.
17. Podpora, storitve in pravna sredstva za žrtve nasilja in nadlegovanja zaradi spola iz točke e 10. člena konvencije naj vključujejo ukrepe, kot so:
- (a) podpora žrtvam pri ponovnem vstopu na trg dela,
 - (b) storitve svetovanja in obveščanja na dostopen način, če je to primerno,
 - (c) 24-urne telefonske linije,
 - (d) službe za nujno ukrepanje,
 - (e) zdravstvena oskrba in zdravljenje ter psihološka podpora,
 - (f) krizni centri, vključno zatočišča, in
 - (g) specializirane policijske enote ali posebej usposobljeni policisti za podporo žrtvam.
18. Ustrezni ukrepi za ublažitev posledic nasilja v družini v svetu dela iz točke f 10. člena konvencije lahko vključujejo:
- (a) dopust za žrtve nasilja v družini,
 - (b) prožne ureditve dela in zaščito žrtev nasilja v družini,
 - (c) začasno zaščito pred odpuščanjem žrtev nasilja v družini, če je to primerno, razen iz razlogov, ki niso povezani z nasiljem v družini in njegovimi posledicami,
 - (d) vključitev nasilja v družini v ocene tveganja na delovnem mestu,
 - (e) sistem napotitev v javne ukrepe za ublažitev posledic nasilja v družini, kadar taki ukrepi obstajajo, in
 - (f) ozaveščanje o posledicah nasilja v družini.
19. Storilci nasilja in nadlegovanja v svetu dela naj odgovarjajo za svoja dejanja in, kadar je to primerno, naj se jim zagotovi svetovanje ali naj se izvedejo drugi ukrepi, da bi preprečili ponavljanje nasilja in nadlegovanja in, kadar je to primerno, olajšali njihovo ponovno vključitev v delo.
20. Inšpektorji za delo in uradniki drugih pristojnih organov naj, če je to primerno, opravijo usposabljanje, ki upošteva enakost spolov, da bi prepoznali in obravnavali nasilje in nadlegovanje v svetu dela, vključno s psihosocialnimi nevarnostmi in tveganji, nasiljem in nadlegovanjem zaradi spola ter diskriminacijo določenih skupin delavcev.
21. Pooblastilo državnih organov, pristojnih za inšpekcijo dela, varnost in zdravje pri delu, enakost in nediskriminacijo, vključno z enakostjo spolov, naj zajema tudi nasilje in nadlegovanje v svetu dela.
22. Članice naj si prizadevajo za zbiranje in objavo statističnih podatkov o nasilju in nadlegovanju v svetu dela, razčlenjenih po spolu, obliki nasilja in nadlegovanja ter po dejavnostih, tudi v zvezi s skupinami iz 6. člena konvencije.

IV. USMERJANJE, USPOSABLJANJE IN OZAVEŠČANJE

23. Članice naj ustrezno financirajo, razvijajo, izvajajo in širijo:

- (a) programe, namenjene obravnavanju dejavnikov, ki povečujejo verjetnost nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z diskriminacijo, zlorabo moči v odnosih ter kulturnimi in družbenimi normami, tudi v zvezi s spolom, ki podpirajo nasilje in nadlegovanje;
- (b) smernice in programe usposabljanja, ki upoštevajo enakost spolov, za pomoč sodnikom, inšpektorjem za delo, policistom, tožilem in drugim javnim uradnikom pri izpolnjevanju njihovih pooblastil v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela, pa tudi za pomoč javnim in zasebnim delodajalcem, delavcem in njihovim organizacijam pri preprečevanju in obravnavanju nasilja in nadlegovanja v svetu dela;
- (c) vzorčne kodekse ravnanja in orodja za oceno tveganja v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v svetu dela, bodisi splošne bodisi panožne, ob upoštevanju posebnih okoliščin delavcev in drugih oseb, ki pripadajo skupinam iz 6. člena konvencije;
- (d) kampanje za ozaveščanje javnosti v različnih jezikih države, vključno jezikih delavcev migrantov s prebivališčem v državi, ki sporočajo nesprejemljivost nasilja in nadlegovanja, zlasti nasilja in nadlegovanja zaradi spola, obravnavajo diskriminatorne odnose ter preprečujejo stigmatizacijo žrtev, pritožnikov, prič in žvižgačev;
- (e) učne načrte in učna gradiva, ki upoštevajo enakost spolov, o nasilju in nadlegovanju, vključno nasilju in nadlegovanju zaradi spola, na vseh ravneh izobraževanja in poklicnega usposabljanja, v skladu z notranjim pravom in okoliščinami;
- (f) gradivo za medije o nasilju in nadlegovanju zaradi spola, vključno z njunimi temeljnimi vzroki in dejavniki tveganja, ob ustreznem spoštovanju njihove neodvisnosti in svobode izražanja;
- (g) javne kampanje za spodbujanje varnih in zdravih delovnih mest s složnimi odnosi v kolektivu, brez nasilja in nadlegovanja.

Zgornje besedilo je verodostojno besedilo priporočila, ki ga je pravilno sprejela Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela na svojem stoosmem zasedanju, ki je bilo v Ženevi in se je končalo enaindvajsetega junija 2019.

V POTRDITEV TEGA sva to podpisala enaindvajsetega junija 2019:

predsednik konference
JEAN-JACQUES ELMIGER

generalni direktor Mednarodnega urada za delo
GUY RYDER



Praktični vodnik za delodajalce

2 Kaj je nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu?

Nasilje in nadlegovanje ima v konvenciji št. 190 širok pomen:

izraz "nasilje in nadlegovanje" v svetu dela se nanaša na vrsto nesprejemljivih vedenj in ravnanj ali nevarnosti le-teh, bodisi posameznih bodisi ponavljajočih se, katerih namen je povzročiti telesno, psihološko, spolno ali ekonomsko škodo oziroma ki jo povzročijo ali bi jo verjetno povzročila, ter vključuje tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola.

Opredelitev zajema vse oblike nasilja in nadlegovanja – besednega, telesnega, psihičnega in drugega, tudi nasilje in nadlegovanje zaradi spola – ne glede na namen in izvor. Poudarja nesprejemljivost vedenja, ravnanj ali groženj ter njihov učinek na žrtve.

Konvencija se uporablja za nasilje in nadlegovanje, ki se pojavljata kadar koli in kjer koli na vseh mestih in v vseh okoliščinah, povezanih z delom, vključno v pisarnah, doma, na javnih mestih, v namestitvah, ki jih zagotovi delodajalec, med obroki ali odmori, na družabnih dogodkih, na spletu ter med vožnjo na delo in z dela. Zajema formalno in neformalno gospodarstvo, javni in zasebni sektor ter vse delavce in osebe, ki delajo, ne glede na njihov pogodbeni status, tudi iskalce zaposlitve, prostovoljce, pripravnike, vajence in posameznike, ki izvajajo pooblastila, naloge in pristojnosti delodajalca.



Primeri nasilja in nadlegovanja, opredeljeni v nacionalnih zakonodajah

V Kanadi opredelitev »nadlegovanja in nasilja« vključuje »vsako dejanje, ravnanje ali komentar, tudi s spolnega področja, za katerega se lahko upravičeno pričakuje, da bo za zaposlenega žaljiv ali ponižujoč ali da mu bo povzročil drugo telesno ali duševno poškodbo ali bolezen, vključno s kakršnimi koli predpisanimi dejanji, ravnanji ali komentarji« (Kanadski Zakonik o delovnih razmerjih) (Canada Labour Code) (s spremembami iz leta 2018), pododdelek 122(1)).

V Republiki Koreji opredelitev »nadlegovanja na delovnem mestu« določa, da je to »dejanje delodajalca (ali lastnika podjetja) ali zaposlenega (ali delavca), ki povzroča telesno ali duševno trpljenje ali poslabšuje delovno okolje drugega zaposlenega/delavca z izkoriščanjem njegovega/njenega statusa ali delovnega razmerja, ki presega ustrezno delovno področje«. (Zakon o delovnih standardih ((Labour Standards Act) (s spremembami iz leta 2018), drugi odstavek 76. člena).

V Mehiki opredelitev »nasilja na delovnem mestu« vključuje »nadlegovanje in trpinčenje delavcev ali slabo ravnanje z njimi, kar lahko škoduje njihovi integriteti ali zdravju« (Uradni mehiški standard (Official Mexican Standard) NOM-035-STPS-2018, Poklicni, psihosocialni dejavniki tveganja – prepoznavanje, analiza in preprečevanje, 4.12 člen).

Na Irskem lahko trpinčenje na delovnem mestu vključuje ljudi v različnih delovnih odnosih in na vseh ravneh v skladu s Kodeksom ravnanja pri obravnavanju trpinčenja na delovnem mestu (Code of Practice to Address Bullying in the Workplace):

- vodja do zaposlenega;
- zaposleni do vodje;
- zaposleni do drugega zaposlenega (ali skupina do skupine);
- stranka/vodja do osebe za stike v podjetju;
- stranka/kupec do zaposlenega.

Vir: MUD, 2021a.

Zdajšnja nacionalna zakonodaja posameznih držav o nasilju in nadlegovanju se razlikuje glede na zakonodajno okolje, nacionalna zakonodaja v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem na delovnem mestu pa zajema nekatere vidike konvencije št. 190. V različnih jurisdikcijah se uporabljajo različni izrazi, ki odražajo različne domače razmere in ravnanja. Pogosti izrazi so nasilje, nadlegovanje, ustrahovanje, trpinčenje na delovnem mestu, napadalnost in zloraba.

Nekatere države so pred kratkim izvedle zakonodajno reformo, ki razširja opredelitev in področje uporabe, da bi določila različna mesta ali primere, kjer lahko pride do nasilja in nadlegovanja zunaj običajnega delovnega mesta.⁶

Razširjeno območje delovnega mesta v Avstraliji, tako da zajame mesta ali okoliščine, kjer se lahko pojavita nasilje in nadlegovanje

Agencija Safe Work Australia je izdala smernice za pomoč delodajalcem pri zagotavljanju, da na delovnem mestu ni spolnega nadlegovanja, nasilja in napadalnosti. V vodniku je navedeno, da po zakonih o varnosti in zdravju pri delu delovno mesto pomeni mesto, kjer se opravlja delo za podjetje ali družbo, kar vključuje vsako mesto, kamor delavec gre ali se tam lahko zadržuje med delom. V vodniku o spolnem nadlegovanju je nadalje navedeno, da se spolno nadlegovanje lahko zgodi:

- na običajnem delovnem mestu delavca;
- kadar delavec dela na daljavo, tudi če je njegovo delovno mesto njegov dom;
- na mestu, kjer delavec opravlja delo na drugem kraju, na primer na domu stranke ali na domu ali delovnem mestu pogodbenega izvajalca;
- kadar delavec opravlja z delom povezane dejavnosti, kot so konference, usposabljanje, službena potovanja, z delom povezani poslovni dogodki ali družabne dejavnosti, kot je božična zabava;
- po telefonu, elektronski pošti ali spletu, na primer prek platform družbenih medijev.

Viri: Safe Work Australia, 2021a; in Safe Work Australia, 2021b.



V slovenski zakonodaji nimamo enotne opredelitve, kaj pomeni izraz nasilje na delovnem mestu. Posamezne vrste nasilja in nadlegovanja so opredeljene v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o varstvu pred diskriminacijo, Kazenskem zakoniku ter Zakonu o varstvu javnega reda in miru. Delodajalcem obveznosti nalaga tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu, na primer sprejem 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), ter sprejem ukrepov v zvezi z nevarnostjo zaradi nasilja tretjih oseb (23. člen).

Kadar je v besedilu navedena besedna zveza »nasilje in nadlegovanje v svetu dela«, imamo v mislih vse vrste nasilja in nadlegovanja, ki jih prepoveduje slovenska zakonodaja, in zajema zlasti: spolno nadlegovanje, nadlegovanje, trpinčenje, diskriminacijo, nasilje tretjih oseb, nasilno in drzno vedenje, nedostojno vedenje, lahko telesno poškodbo, hudo telesno poškodbo, posebno hudo telesno poškodbo, grožnjo, mučenje, posilstvo, spolno nasilje, spolno zlorabo slabotne osebe, spolni napad na osebo, mlajšo od petnajst let, kršitev spolne nedotakljivosti, kršitev temeljnih pravic delavcev, šikaniranje na delovnem mestu, kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti, kršitev človeškega dostojanstva z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic, nasilništvo ter javno spodbujanje sovraštva, nasilja ali nestrpnosti.



⁶ Tudi slovenski Zakon o delovnih razmerjih pri opredelitvi trpinčenja na delovnem mestu določa, da se lahko zgodi na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

2.1 Opredelitev izrazov v slovenski zakonodaji

Tudi slovenska zakonodaja pozna številne opredelitve različnih vrst nasilja in nadlegovanja – razlikujemo na primer:

- **spolno nadlegovanje**, ki 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« (prvi odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih in drugi odstavek 8. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo),
- **nadlegovanje**, ki 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« (prvi odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih in prvi odstavek 8. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo),
- **trpinčenje na delovnem mestu**, ki 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« (četrti odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih),
- **neenako obravnavo**, kajti enaka obravnava pomeni, da mora »delodajalec [...] iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških« (prvi odstavek 6. člena Zakona o delovnih razmerjih),
- **diskriminacijo**, ki »pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti« (4. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo),
- **neposredno diskriminacijo**, ki »obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb« (prvi odstavek 6. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo),
- **posredno diskriminacijo**, ki »obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna« (drugi odstavek 6. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo),
- **druge oblike diskriminacije**, kar vključuje nadlegovanje in spolno nadlegovanje ter vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja, odredba, ukaz ali drugo navodilo, da naj se osebo diskriminira zaradi določene osebne okoliščine (v nadaljnjem besedilu: navodila za diskriminacijo), pozivanje k diskriminaciji, povračilni ukrepi (v nadaljnjem besedilu: viktimizacija) (7. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo),

- **nasilno in drzno vedenje**, ki ga izvaja, »kdor izziva ali koga spodbuja k pretepu ali se vede na drzen, nasilen, nesramen, žaljiv ali podoben način ali koga zasleduje in s takšnim vedenjem pri njem povzroči občutek ponižanosti, ogroženosti, prizadetosti ali strahu« (prvi odstavek), »kdor koga udari« (drugi odstavek) in »kdor se pretepa« (tretji odstavek 6. člena Zakona o varstvu javnega reda in miru),
- **nedostojno vedenje**, ki ga izvaja, »kdor se na javnem kraju prepira, vpije ali se nedostojno vede« (7. člen) na način, ki ustreza opredelitvi: »nedostojno vedenje je vedenje posameznika ali skupine, s katerim povzroči vznemirjenje ali razburjenje ali ogrožanje posameznika ali skupine ali kadar z žaljivimi besedami in dejanji škoduje ugledu posameznika ali skupine ali uradne osebe pri uradnem poslovanju« (5. točka 2. člena Zakona o varstvu javnega reda in miru),
- **lahko telesno poškodbo**, ki jo povzroči »kdor koga tako telesno poškoduje, da je bil zaradi tega začasno okvarjen ali oslabljen kakšen del njegovega telesa ali njegov organ, ali je poškodovančeva zmožnost za delo začasno zmanjšana ali je prizadeta njegova zunanost ali je začasno okvarjeno njegovo zdravje« (prvi odstavek 122. člena Kazenskega zakonika),
- **hudo telesno poškodbo**, ki jo povzroči, »kdor koga tako telesno poškoduje ali mu prizadene tako škodo na zdravju, da bi bilo lahko zaradi tega v nevarnosti življenje poškodovanca, ali je uničen ali za vselej in znatno oslabljen kakšen del njegovega telesa ali kak organ ali je začasno in znatno oslabljen pomemben del telesa ali pomemben organ ali je zaradi tega poškodovani začasno nezmožen za vsakršno delo ali je njegova zmožnost za delo za vselej zmanjšana ali je bila začasno precej zmanjšana ali je bil začasno skažen ali mu je začasno hudo ali za vselej v manjši meri okvarjeno zdravje« (prvi odstavek 123. člena Kazenskega zakonika),
- **posebno hudo telesno poškodbo**, ki jo povzroči, »kdor koga tako hudo telesno poškoduje ali mu prizadene tako hudo škodo na zdravju, da je bilo zaradi tega v nevarnosti življenje poškodovanca, ali je uničen ali za vselej in zelo oslabljen pomemben del njegovega telesa ali pomemben organ ali je postal poškodovani zaradi tega za vselej nezmožen za vsakršno delo ali je ostal skažen ali mu je bilo za vselej hudo okvarjeno zdravje« (prvi odstavek 124. člena Kazenskega zakonika),
- **grožnjo**, ki jo povzroči »kdor komu, zato da bi ga ustrahoval ali vznemiril, resno zagrozi, da bo napadel njegovo življenje ali telo ali prostost ali uničil njegovo premoženje velike vrednosti, ali da bo ta dejanja storil zoper njegovo bližnjo osebo« (prvi odstavek 135. člena Kazenskega zakonika),
- **mučenje**, ki ga povzroči, »kdor komu namenoma povzroči hudo bolečino ali trpljenje, bodisi telesno ali duševno, da si od njega ali tretje osebe pridobi informacijo oziroma priznanje, da ga kaznuje za dejanje, ki ga je storil on ali tretja oseba ali je za to dejanje osumljen on ali tretja oseba, da bi ga ustrahoval ali nanj izvajal pritisk ali da bi ustrahoval tretjo osebo ali nanjo izvajal pritisk ali iz katerega drugega razloga, ki temelji na kateri koli obliki kršitve enakopravnosti« (prvi odstavek 135.a člena Kazenskega zakonika),
- **posilstvo**, ki ga stori, »kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta spolno občuje ali s tem izenačeno spolno ravna« (prvi odstavek 170. člena Kazenskega zakonika),
- **spolno nasilje**, ki ga povzroči, »kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta stori ali trpi kakšno spolno dejanje, ki ni zajeto« v 170. členu (prvi odstavek 171. člena Kazenskega zakonika),

- **spolno zlorabo slabotne osebe**, ki jo stori, »kdor spolno občuje ali stori kakšno drugo spolno dejanje z drugo osebo brez njene privolitve, tako da zlorabi njeno duševno bolezen, začasno duševno motnjo ali hujšo duševno manjrazvitost, zaradi katere ta ni sposobna podati privolitve« (prvi odstavek 172. člena Kazenskega zakonika),
- **spolni napad na osebo, mlajšo od petnajst let**, ki ga stori »kdor spolno občuje ali stori kakšno drugo spolno dejanje z osebo drugega ali istega spola, ki še ni stara petnajst let« (prvi odstavek 173. člena Kazenskega zakonika)
- **kršitev spolne nedotakljivosti**, ki jo povzroči, »kdor 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« (prvi odstavek 174. člena Kazenskega zakonika),
- **kršitev temeljnih pravic delavcev**, ki jo povzroči, »kdor ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša enega ali več delavcev ali iskalcev zaposlitve za pravice, ki jim pripadajo, ali jim jih omeji« (prvi odstavek 196. člena Kazenskega zakonika),
- **šikaniranje na delovnem mestu**, ki ga povzroči, »kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenosť« (prvi odstavek 197. člena Kazenskega zakonika),
- **kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti**, ki jo povzroči, »kdor komu odreče ali omeji pravico do svobodne zaposlitve pod takimi pogoji, kot so določeni s predpisi« (prvi odstavek 198. člena Kazenskega zakonika),
- **kršitev človeškega dostojanstva z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic**, ki jo povzroči »uradna oseba, ki pri opravljanju službe z zlorabo svojega uradnega položaja ali uradnih pravic s kom grdo ravna, ga žali, ga lahko telesno poškoduje ali sploh ravna z njim tako, da prizadene njegovo človeško dostojanstvo« (prvi odstavek 266. člena Kazenskega zakonika),
- **nasilništvo**, ki ga stori, »kdor z drugim grdo ravna, ga pretepa ali drugače boleče ali ponižujoče kaznuje, ga s silo ali grožnjo z neposrednim napadom na življenje ali telo preganja ali mu jemlje svobodo gibanja, ga prisiljuje k delu ali opuščanju dela ali ga kako drugače z nasilnim omejevanjem njegovih enakih pravic spravlja v podrejeni položaj« (prvi odstavek 296. člena Kazenskega zakonika).

2.2 Elementi in primeri nasilja in nadlegovanja ter kako se lahko zgodita

Nasilje in nadlegovanje v svetu dela zajemata široko paleto nesprejemljivih⁷ in neželenih dejanj in vedenj, katerih namen je povzročiti oziroma ki povzročijo ali lahko povzročijo škodo posamezniku in ustvarijo sovražno okolje. Žaljivo ravnanje ali vedenje je lahko inter alia katero koli od naslednjih:

- telesno, psihično ali spolno;
- ustno, pisno ali prek spleta (prek informacijskih in komunikacijskih tehnologij, kot so elektronska sredstva ali družbeni mediji);
- enkratni ali ponavljajoči se dogodki;
- ravnanje, ki sega od manjših primerov nespoštovanja do resnih telesnih, psihičnih ali spolnih napadov, ki lahko pomenijo kaznivo dejanje;
- ravnanje med kolegi, med nadrejenimi in podrejenimi ali s tretjimi osebami oziroma ravnanje teh oseb, kot so stranke, kupci, pacienti ali javnost.

Primeri običajnega nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu

Telesno nasilje vključuje napade, kot so na primer potiskanje, grabljenje, suvanje, spotikanje, klofutanje, grizenje, praskanje, udarjanje, brcanje ali metanje predmetov.

Psihično nasilje in nadlegovanje vključujeta na primer:

- nadlegovanje, ustrahovanje ali trpinčenje na delovnem mestu v obliki kričanja, poniževanja, groženj, izključevanja in povzročanja psihičnih posledic, žaljenja, bolečih pripomb, žaljivega jezika ali katere koli oblike besedne zlorabe;
- norčevanje iz podrejenih ali sodelavcev, ki vključuje družino, spolno usmerjenost, spolno identiteto, raso ali kulturo, izobrazbo ali ekonomski položaj;
- dajanje posmehljivih pripomb ali opazk glede invalidnosti ali izvajanje nadležnih postopkov za spremljanje uspešnosti, podrobno nadzorovanje in pretirano pripisovanje napak na podlagi negativnih stereotipov o sposobnosti in storilnosti invalidne osebe;
- postavljanje nemogočih ciljev in rokov ali nesmiselnih nalog, ki niso povezane z delom;
- namerno spreminjanje delovnega časa ali urnikov, da se povzročajo nevšečnosti nekaterim delavcem;
- namerno zadrževanje informacij, ki so bistvene za učinkovito opravljanje dela;
- odklanjanje, izključevanje, potiskanje v ozadje podrejenega ali sodelavca, tako da je izključen iz dela z ljudmi ali sodelovanja v dejavnostih, povezanih z delom, ali da se mu to prepreči.

Spolno nasilje in nadlegovanje⁸ vključujeta na primer:

- spolni napad, posilstvo, nespodobno razkazovanje, zalezovanje ali opolzko komuniciranje;
- neželen telesni stik, vključno s trepljanjem, ščipanjem, žgečkanjem, božanjem, poljubljanjem, objemanjem, glajenjem, drgnjenjem, stiskanjem v kot ali neprimernim dotikanjem;
- postavljanje nadležnih vprašanj o zasebnem življenju ali telesu zaposlenega;
- žaljive pripombe ali šale o spolni identiteti ali spolni usmerjenosti;⁹
- ponavljajoča se vabila na zmenek kljub zavrnitvi;
- prošnje za spolno uslugo v zameno za obljubljeno službo ali napredovanje;
- deljenje ali prikazovanje spolno nazornih slik, videoposnetkov, ohranjevalnikov zaslona ali plakatov;
- pošiljanje spolno nazorne elektronske pošte ali besedilnih sporočil.



⁷ Pojem nesprejemljivosti vključuje subjektivna in objektivna merila.

⁸ V skladu s slovenskimi in opredelitvami EU so našteta dejanja spolno nadlegovanje (razen dejanj pod opombo 4).

⁹ V slovenski zakonodaji je to nadlegovanje (temelji na osebnih okoliščinah spolna identiteta in spolna usmerjenost), ne spolno nadlegovanje.

Nasilje in nadlegovanje je vsako dejanje ali vedenje, usmerjeno proti osebam zaradi njihovih posebnih osebnih značilnosti, kot so na primer rasa, narodnost, invalidnost, spol, starost ali zdravstveno stanje (na primer HIV, koronavirusna bolezen /COVID-19/ in nosečnost). Nasilje in nadlegovanje, vključno z nasiljem zaradi spola, se lahko pojavlja v raznih oblikah in ima lahko korenine v škodljivih družbenih normah, ki temeljijo na spolnih ali rasnih stereotipih ali na slabem odnosu do invalidnosti, barve kože ali videza delavca ali na stigmatizaciji.

Nesprejemljivo ravnanje ali vedenje, naj bo telesno, psihično ali spolno, ne glede na namen, lahko vpliva na telesno in duševno zdravje žrtve, njegovih/njenih sodelavcev in družinskih članov ter priča zlorabe in ima lahko telesne, spolne, psihološke ali ekonomske posledice (MUD 2021a, str. 98).

Ta vedenja lahko izvirajo tako iz notranjih kot zunanjih okolij.

- Notranje nasilje in nadlegovanje: povzročajo ju sodelavci ali vodje.
- Zunanje nasilje in nadlegovanje: povzročajo ju kupci, stranke, pacienti ali drugi posamezniki.

2.3 Nasilje v družini in njegov vpliv na svet dela

Nasilje v družini je zapleteno družbeno, ekonomsko in javnozdravstveno vprašanje. Opredelimo ga lahko kot vsako telesno, spolno, psihično ali ekonomsko nasilje, ki se zgodi v družini ali gospodinjstvi. Čeprav gre za zasebno vprašanje, ki se običajno ne pojavi zaradi dela¹⁰ ali zadev, za katere so odgovorni delodajalci, lahko kljub temu slabo vpliva na varnost, zdravje in storilnost ne le žrtve, temveč tudi v širšem delovnem okolju. Lahko na primer vpliva na storilnost žrtve, na njeno večjo odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki je posledica preživetega nasilja. Poleg tega so lahko žrtve pod stresom, tesnobne in prestrašene, tako da se na delovnem mestu vedejo nesprejemljivo, na primer neprilagojeno vedenje pri spopadanju z zlorabami, ki jih doživljajo zunaj delovnega mesta. To še posebej velja, če storilec žrtvi med njenim delom grozi, jo ustrahuje ali je nasilen do nje in s tem spravlja sodelavce žrtve v nevarnost. Poleg tega, kadar se domače in delovno okolje prekrivata, lahko nasilje v družini izvira iz dejavnosti, povezanih z delom, ali pa se zaradi njih še poslabša. Zato to pomeni še večje tveganje za nekatere kategorije delavcev, kot so delavci v gospodinjstvu, na domu ali pomagajoči družinski člani, med katerimi je veliko žensk in številni delajo neformalno (MUD 2021b).



Slovenija

Zakon o preprečevanju nasilja v družini, 3. člen (opredelitev nasilja v družini)

(1) Nasilje v družini (v nadaljnjem besedilu: nasilje) je prepovedano.

(2) Nasilje je vsaka uporaba fizičnega, spolnega, psihičnega ali ekonomskega nasilja enega družinskega člana (v nadaljnjem besedilu: povzročitelj nasilja) proti drugemu družinskemu članu (v nadaljnjem besedilu: žrtev) oziroma zanemarjanje ali zalezovanje žrtve ne glede na starost, spol ali katerokoli drugo osebno okoliščino žrtve ali povzročitelja nasilja, in telesno kaznovanje otrok.

(3) Fizično nasilje je vsaka uporaba fizične sile ali grožnja z uporabo fizične sile, ki žrtve prisili, da kaj stori ali opusti ali da kaj trpi ali ji omejuje gibanje oziroma komuniciranje in ji povzroči bolečino, strah ali ponižanje, ne glede na to, ali so nastale telesne poškodbe.

10 Kadar se domače in delovno okolje prekrivata, kot so družinska podjetja ali pomagajoči družinski člani, lahko nasilje v družini izvira iz dejavnosti, povezanih z delom, ali pa se zaradi njih še poslabša.

(4) Spolno nasilje so ravnanja s spolno vsebino, v katera žrtev ne privoli, je vanje prisiljena ali zaradi svoje stopnje razvoja ne razume njihovega pomena, grožnje z uporabo spolnega nasilja, ter javna objava spolnih vsebin o žrtvi.

(5) Psihično nasilje so ravnanja in razširjanje informacij, s katerimi povzročitelj nasilja pri žrtvi povzroči strah, ponižanje, občutek manjvrednosti, ogroženosti in druge duševne stiske, tudi če so storjena z uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije.

(6) Ekonomsko nasilje je neupravičeno nadzorovanje ali omejevanje žrtve pri razpolaganju z dohodki oziroma upravljanju s premoženjem, s katerim žrtev samostojno razpolaga oziroma upravlja ali neupravičeno omejevanje razpolaganja oziroma upravljanja s skupnim premoženjem družinskih članov, neupravičeno neizpolnjevanje finančnih oziroma premoženjskih obveznosti do družinskega člana ali neupravičeno prelaganje finančnih oziroma premoženjskih obveznosti na družinskega člana.

(7) Zanimanje je oblika nasilja, kadar povzročitelj nasilja opušča dolžno skrb za žrtev, ki jo potrebuje zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, razvojnih ali drugih osebnih okoliščin.

(8) Zalezovanje je naklepno ponavljajoče se neželeno vzpostavljanje stika, zasledovanje, fizično vsiljevanje, opazovanje, zadrževanje na krajih, kjer se žrtev giba ali druga oblika neželenega vdora v življenje žrtve.

Kazenski zakonik, 191. člen (nasilje v družini)

(1) Kdor v družinski skupnosti z drugim grdo ravna, ga pretepa ali drugače boleče ali ponižujoče ravna, ga z grožnjo z neposrednim napadom na življenje ali telo preganja iz skupnega prebivališča ali mu omejuje svobodo gibanja, ga zalezuje, ga prisiljuje k delu ali opuščanju dela ali ga kako drugače z nasilnim omejevanjem njegovih enakih pravic spravlja v skupnosti v podrejen položaj, se kaznuje z zaporom do petih let.

(2) Enako se kaznuje, kdor stori dejanje iz prejšnjega odstavka v kakšni drugi trajnejši življenjski skupnosti.

(3) Če je dejanje iz prvega odstavka storjeno proti osebi, s katero je storilec živel v družinski ali drugi trajnejši skupnosti, ki je razpadla, je pa dejanje s to skupnostjo povezano, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

Kazenski zakonik, 134.a člen (zalezovanje)

(1) Kdor koga drugega ali njegovega bližnjega s ponavljajočim se opazovanjem, zasledovanjem ali vsiljivim prizadevanjem vzpostavitve neposrednega stika ali stika preko elektronskih komunikacijskih sredstev zalezuje in pri njem ali pri njegovem bližnjem s tem povzroči prestrašenost ali ogroženost, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do dveh let.

(2) Če je zalezovana oseba mladoletna oseba ali slabotna oseba, se storilec kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do treh let.

(3) Pregon za dejanje iz prvega in drugega odstavka tega člena se začne na predlog.

Sprememba stališč delodajalcev do nasilja v družini

V preteklosti so delodajalci trdili, da je nasilje v družini predvsem domača zadeva in da ni vprašanje delovnega mesta. Zaradi pandemije koronavirusne bolezni (COVID-19) in zapiranja številnih držav je bilo treba delati od doma, kar je nekatere delodajalce prisililo, da so vnovič preučili svoje stališče. Ko dom postane delovno mesto, kot se je to zgodilo za mnoge delavce med pandemijo, se lahko odgovornost delodajalcev ob pojavu nasilja v družini razširi na zagotavljanje ukrepov za preprečevanje ali odzivanje. Delodajalci lahko glede na razpoložljiva sredstva ponudijo tudi programe pomoči zaposlenim, na primer zaupno svetovanje ali napotitev v nadaljnjo obravnavo.

Vir: MUD, 2021, Kako pandemija COVID-19 spreminja poslovanje: Pregled literature.



V zadnjih letih se v delovni zakonodaji ali kolektivnih pogodbah v številnih državah vse bolj upoštevajo učinki nasilja v družini na dobro počutje in storilnost delavcev. Vse več držav je uvedlo plačan ali neplačan dopust za delavce, ki so žrtve nasilja v družini. Nekatere so predvidele dolžnosti delodajalcev, da sprejmejo preprečevalne ukrepe za varovanje zaposlenega ali drugih delavcev, ali pa so nasilje v družini vključile v zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (VZD) (MUD 2021b, str. 15).



Nacionalne določbe na področju dela in zaposlovanja o nasilju v družini v svetu dela

V skladu s točko (b) 3. člena Konvencije Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini in o boju proti njima (Istanbulska konvencija) opredelitev nasilja v družini vključuje »vsako dejanje fizičnega, spolnega, psihičnega ali ekonomskega nasilja, ki se zgodi v družini ali gospodinjstvi enoti ali med nekdanjima ali trenutnima zakoncema ali partnerjema, ne glede na to, ali storilec še prebiva ali je prebival z žrtvijo«.

Na Novi Zelandiji imajo po Zakonu o zaščiti žrtev nasilja v družini (Domestic Violence - Victims' Protection Act) iz leta 2018 zaposleni, ki doživljajo nasilje v družini, pravice do:

- a. koriščenja vsaj deset dni plačanega dopusta zaradi nasilja v družini;
- b. kratkoročnih prožnih oblik dela za obdobje do dveh mesecev;
- c. zaščite pred neugodnim obravnavanjem na delovnem mestu, ker so doživeli nasilje v družini.

V Peruju je v 11. členu Zakona o preprečevanju, kaznovanju in izkoreninjenju nasilja nad ženskami v javni in zasebni sferi ter nasilja nad družinskimi člani iz leta 2019 predvideno, da naj se zaposlenemu, ki je žrtev, zagotovi pravice do:

- a. zaščite pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v povezavi s takšnimi nasilnimi dejanji;
- b. zamenjave delovnega mesta brez poslabšanja pogojev zaposlitve;
- c. pravice do petih dni upravičene odsotnosti z dela;
- d. začasne prekinitve delovnega razmerja;
- e. vrnitve na isto ali podobno delovno mesto po prekinitvi delovnega razmerja.

Viri: MUD, n. d., Nasilje v družini in njegov vpliv na svet dela; in MUD, 2021a.



Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih, 67.a člen (krajši delovni čas žrtev nasilja v družini)

(1) Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delodajalec svojo odločitev pisno utemelji najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno, ter pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, če zakon tako določa.

Zakon o delovnih razmerjih, 168.a člen (odsotnost delavca, žrtve nasilja v družini)

(1) Delavec, žrtev nasilja v družini, je upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, mora v primeru plačane odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti delodajalca. Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev iz prejšnjega odstavka.

Zakon o delovnih razmerjih, 189.a člen (varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini)

(1) Delavci, žrtve nasilja v družini, imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, po tem zakonu je oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini, je nasilje prijavila na policijo ali center za socialno delo, postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanjem posledic nasilja pa še niso končani, kar žrtev dokazuje s potrdilom centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, sodišča in drugih institucij. Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo.

(3) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca.

(4) Delodajalec mora delavcem, žrtvam nasilja v družini, omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

Zakon o delovnih razmerjih, 189.b člen (varstvo v zvezi z delovnim časom in nočnim delom)

Delavcu, žrtvi nasilja v družini, se lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali se ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

Še nekaj uporabnih informacij najdete v Zakonu o delovnih razmerjih (tretji odstavek 163. člena, 167. člen, 137. člen).

2.4 Kaj se ne šteje za nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu?

Vsakodnevne odločitve vodstva, upravičene pripombe in nasveti glede delovnih nalog, vključno z negativnimi povratnimi informacijami vodij o z delom povezani uspešnosti ali ravnanju, izvajanje politike podjetja ali uvedeni disciplinski postopek se ne štejejo za nadlegovanje, čeprav imajo včasih neprijetne posledice. Delovanje vodstva mora biti objektivno, razumno in ne žaljivo (Saskatchewan 2022).

Primeri razumnega vodenja:

- postavljanje sprejemljivih ciljev za uspešnost, standardov in rokov,
- razporejanje in načrtovanje delovnih obveznosti,
- spreminjanje delovnih nalog in delovnih dolžnosti,
- odločitev, da se delavec ne izbere za napredovanje, po opravljenem poštenem in dokumentiranem postopku,
- obveščanje delavca o nezadovoljivi delovni uspešnosti in izvajanje disciplinskih postopkov,
- obveščanje delavca o neprimernem vedenju,
- izvajanje organizacijskih sprememb ali prestrukturiranja,
- drugo razumno in zakonito izvrševanje vodstvene funkcije.

Vir: www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/bullying.html



Vljudni, vzajemno spoštljivi medsebojni odnosi, ki so na delovnem mestu primerni ter sprejemljivi in dobrodošli za obe strani, se ne štejejo za nasilje in nadlegovanje. Druge situacije, ki ne pomenijo nasilja in nadlegovanja, lahko vključujejo telesne stike, potrebne za opravljanje dela ob upoštevanju sprejetih industrijskih standardov, ali nesoglasja pri delu, ki niso zaradi rase, spola, starosti, etnične pripadnosti, vere, spolnosti ali osebnih značilnosti. Kulturne razlike lahko včasih privedejo do nesporazumov, vendar to ne pomeni nujno nasilja in nadlegovanja. Poleg tega z delom povezani stres sam po sebi ne pomeni nadlegovanja, vendar lahko kopičenje psihosocialnih dejavnikov tveganja poveča tveganje za nasilje in nadlegovanje.

3 Poslovni primer obravnavanja in preprečevanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu

3.1 Pogledi delodajalcev na nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu

Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu lahko pomenita kršitev človekovih pravic in sta nesprejemljiva. Delodajalci po vsem svetu podpirajo svet dela brez vseh oblik nasilja in nadlegovanja ter se strinjajo, da ima lahko dopuščanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu škodljive posledice, vključno z zmanjšanjem produktivnosti, višjimi pravnimi stroški, večjo fluktuacijo in odsotnostmi z dela, škoduje pa tudi ugledu.

Vsakdo v svetu dela, vključno delavci in delodajalci, naj bo zaščiten pred nasiljem in nadlegovanjem. Zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja ni le nacionalna zahteva, temveč je zdaj temeljno načelo in pravica pri delu.¹¹ Delodajalci naj ustrezno ukrepajo za zmanjšanje tveganj ter preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu za osebe, prostore, situacije in okoliščine, za katere so odgovorni.

Čeprav so za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, vključno s svetom dela brez nasilja in nadlegovanja, odgovorni predvsem delodajalci, so potrebna skupna prizadevanja in skupno delovanje vlade, delavcev in vseh udeleženih v svetu dela. Vlada naj pripravi podporne zakone in podzakonske predpise, delavci pa naj izvajajo in spoštujejo pravila, ki jih sprejmejo delodajalci, se vzdržijo nasilja in nadlegovanja, sodelujejo in prispevajo k ozaveščenju o tveganjih ter preprečevanju nasilja in nadlegovanja.



»Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu prizadeneta milijone delavk in delavcev po vsem svetu ter spodkopavata njihovo dostojanstvo, zdravje in varnost – omejevanju teh nesprejemljivih ravnanj je namenjena Konvencija MOD 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Nesorazmerno so prizadete ženske, migranti in migrantke, prekarne delavke in delavci. Slovenija tukaj ni izjema. Konvencija MOD št. 190 pomeni pomemben korak k izkoreninjenju nasilja na delovnem mestu in spodbujanju kulture spoštovanja, enakosti spolov ter dostojnega dela za vse. V ZSSS zato vseskozi podpiramo izboljševanje standardov v svetu dela in tudi tu pozivamo Vlado Republike Slovenije k sodelovanju s socialnimi partnerji pri ustvarjanju vključujočih, dostojnih in varnih delovnih mest. Le skupaj, polno upoštevajoč pogled delavk in delavcev, lahko ustvarimo svet dela, kjer bo vsak izmed nas obravnavan spoštljivo in dostojanstveno, brez strahu in ustrahovanja.«

Lidija Jerkič, predsednica Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

11 »Varno in zdravo delovno okolje« je bilo dodano kot temeljno načelo in pravica pri delu na Mednarodni konferenci dela 2022.

»V Kadrovski zvezi Slovenije pozdravljamo izdajo praktičnega vodnika za delodajalce, ki bo kadrovníkom v veliko pomoč pri soočanju z nasiljem in nadlegovanjem na delovnem mestu. Prepričani smo, da bodo praktične smernice, prilagojene lokalnim razmeram in zakonodaji, kadrovskim službam olajšale oblikovanje učinkovitih politik in obvladovanje tveganj. Verjamemo, da bo vodnik pomembno prispeval k ustvarjanju varnejšega in bolj vključujočega delovnega okolja.«

Mag. Ivan Papič, predsednik upravnega odbora Slovenske kadrovske zveze



3.2 Zakaj morajo delodajalci ukrepati proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu?

Nasilje in nadlegovanje nista nesprejemljiva le z moralnega vidika, temveč lahko pomenita tudi kršitev delavskih pravic ter zakonskih dolžnosti delodajalcev in njihovih obveznosti. Ustvarjanje sveta dela brez nasilja in nadlegovanja bi imelo koristi za podjetja, vključno z večjo produktivnostjo, manjšo odsotnostjo z dela in manjšo fluktuacijo zaposlenih. Podjetja, znana po spoštljivem in vključujočem delovnem okolju, imajo lahko večjo tržno vrednost in ugled, bolj srečne in zdrave zaposlene, večje zaupanje vlagateljev ter boljše ocene zadovoljstva strank in kupcev kot njihovi konkurenti.

3.2.1 Pravne obveznosti

Delodajalci imajo dolžno skrbnost do svojih delavcev, zato naj ustvarijo vključujoče delovno okolje brez nasilja in nadlegovanja ne glede na velikost podjetja ali dejavnost. To pomeni, da je dolžnost delodajalcev sprejeti dokaj praktične ukrepe za zagotovitev zdravja, varnosti in dobrega počutja svojih delavcev. Sprejemljivost ukrepa je mogoče določiti tako, da se upošteva morebitno tveganje za nastanek škode posamezniku v primerjavi s stroški in načinom uvedbe preprečevalnega ukrepa. Delodajalci lahko kršijo nacionalne zakone in druge predpise, če ne opravijo ocene tveganja in ne izvedejo potrebnih ukrepov, za kar bi lahko odgovarjali. Za izpolnitev svoje dolžne skrbnosti do delavcev naj delodajalci delavcem zagotovijo zaščito pred nasiljem in nadlegovanjem.

Nekatere države imajo v delovni zakonodaji določbe, ki prepovedujejo nasilje in nadlegovanje ali nekatere njune oblike, delodajalcem pa nalagajo obvezno varovanje delavcev ter prepoved nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Delodajalci lahko odgovarjajo, če njihovi delavci med delom ali v situacijah, povezanih z delom, napadejo ali nadlegujejo sodelavce, stranke ali kupce oziroma če jih ti napadejo ali nadlegujejo. Zaradi kršitev obveznosti delodajalcev lahko pride do tožb, pravnih ali odškodninskih zahtevkov. Leta 2020 so se številna mednarodna podjetja v Združenih državah Amerike soočila s pravnimi bitkami zaradi domnevne diskriminacije in spolnega nadlegovanja (Sonnemaker 2021) in svetovno podjetje za videoigre je bilo zaradi neukrepanja proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu obtoženo, da so bili njihovi zaposleni izpostavljeni »spolnemu nadlegovanju, ki je bilo resno in zelo razširjeno« (Spiggle 2021).



Nacionalni zakoni ali predpisi, ki delodajalce zavezujejo k varovanju delavcev ter prepovedi nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu

V Albaniji je v prvem odstavku 32. člena Zakonika o delovnih razmerjih (zakon št. 136/2015) določeno, da je dolžnost delodajalcev spoštovati in varovati delovno razmerje tako, da sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev varnosti ter duševnega in telesnega zdravja zaposlenih; preprečiti in ustaviti moralno in spolno nadlegovanje z ustreznimi sankcijami ter preprečiti vsako vedenje, ki bi spodbudilo dostojanstvo zaposlenega.

V Nigeru 122. člen Odloka št. 2017-682/PRN/MET/PS Zakonika o delovnih razmerjih določa: »Delodajalec mora sprejeti vse potrebne ukrepe za preprečevanje spolnega nadlegovanja.«

V Portoriku (Združene države Amerike) 5. člen Zakona št. 90 iz leta 2020 določa: »Delodajalec, ki izvaja, spodbuja ali dopušča nadlegovanje na delovnem mestu, je civilno odgovoren prizadetim osebam. Vsak delodajalec je odgovoren, da sprejme potrebne ukrepe za odpravo ali največje mogoče zmanjšanje pojava nadlegovanja na delovnem mestu. Zato vsak delodajalec sprejme in izvaja potrebne notranje politike za preprečevanje nadlegovanja na delovnem mestu, odvratanje od njega in izogibanje takim primerom ter opravi preiskavo za vse obtožbe in po potrebi izreče ustrezne sankcije.«

Vir: MUD, 2021a.



Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih, 45. člen (varne delovne razmere)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Zakon o delovnih razmerjih, 46. člen (splošno o obveznosti varovanja delavčeve osebnosti)

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

Zakon o delovnih razmerjih, 47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(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) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (na primer na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 23. člen (nevarnost za nasilje tretjih oseb)

(1) Delodajalec 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 ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

(2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Obravnavanje nasilja in nadlegovanja ni le vprašanje spoštovanja predpisov. Čeprav nasilje in nadlegovanje nista izrecno navedena v zakonodaji, povezani z delom ali varnostjo in zdravjem pri delu, bi bila odziv na nesprejemljivo vedenje in njegova odprava še vedno zelo poslovno upravičena, saj je z varovanjem delavcev zaščiteno tudi podjetje oziroma organizacija.

3.2.2 Podoba blagovne znamke in ugled

Od vseh delodajalcev se pričakuje, da spoštujejo veljavne zakone in mednarodno priznane človekove pravice ter sprejmejo proaktivne ukrepe za izogibanje škodljivim vplivom na človekove pravice. V skladu s Smernicami OZN za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu je dolžnost držav uveljavljati zakone, ki neposredno ali posredno urejajo spoštovanje človekovih pravic pri poslovnih dejavnostih, takšni zakoni pa lahko zajemajo področja od nediskriminacije in enakosti do zdravja in varnosti.

Odgovorna poslovna ravnanja, vključno z zagotavljanjem in vzdrževanjem delovnih mest brez diskriminacije, nasilja in nadlegovanja, so postala osnovna zahteva. Revolucija na področju tehnologije in medijev, vključno z družbenimi mediji, je omogočila dostop do informacij ter razkritje delovnih pogojev in okolja kupcem, potrošnikom in celotni javnosti. Na javno podobo in ugled podjetja lahko negativno vplivajo obtožbe ali ugotovitve o ravnanjih v podjetju, kot so diskriminacija, nasilje in nadlegovanje, kar se dojame kot manj enakopravno in zazna kot strukturna nepravilnost (Does, Gundemir in Shih 2018). Poleg tega je lahko cena ugleda visoka zaradi zmanjšanja prodaje in padca cen delnic ali celo izgube posla.¹²

Koristi dobrega ugleda so dokazane. Po podatkih raziskave Global Reputation Pulse (Utrip svetovnega ugleda), ki jo je leta 2009 izvedel Reputation Institute (Inštitut za ugled), so podjetja s pozitivnim ugledom, razvitim na podlagi dobro oblikovanih strategij ugleda, bolje pripravljena na izboljšanje, tako da:

- privabljajo boljše talente;

12 Proti vodilnemu podjetju za videoigre v ZDA je bila uvedena preiskava, ker ni ukrepalo proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu in vlagateljem ni razkrilo svojih stalnih težav zaradi obtožb spolnega nadlegovanja in nadlegovanja na delovnem mestu. Vrednost delnic podjetja je padla, ko so tožbe in preiskave prišle v javnost, posledice pa so se nadaljevale. Glej <https://www.arnoldporter.com/en/perspectives/advisories/2022/03/sec-focus-on-esg-has-expanded>.

- jih dojemamo kot podjetja, ki zagotavljajo večjo vrednost, kar jim pogosto omogoča zaračunavati pribitek;
- imajo zvestejše stranke;
- imajo višjo tržno vrednost, saj velja prepričanje, da bodo takšna podjetja zagotavljala trajne zasluške in prihodnjo rast.

Poostretev ukrepov za zagotavljanje varnega in zdravju prijaznega delovnega mesta brez nasilja in nadlegovanja je bistveni del strategij podjetij za oblikovanje podobe blagovne znamke in zmanjševanje tveganja za izgubo ugleda.

3.2.3 Skrbnost dobrega gospodarja na področju okolja, družbe in upravljanja ter zaupanje vlagateljev

V preteklosti ni veljalo, da je dobro počutje delavcev nujnost, čeprav so delodajalci in delavci morda imeli občutek, da bi to bilo dobro. Ni veljalo, da je za dobro počutje delavcev odgovoren delodajalec. Vendar se pričakovanja spreminjajo, tako da odgovornost in preglednost glede dobrega počutja delavcev postajata ključni poslovni funkciji. Vodje podjetij so postali odgovorni za proaktivno spodbujanje dobrega počutja in ukrepanje. Vpliv pandemije covida-19 na svetovno delovno silo je te spremembe še pospešil (Deloitte, n. d.).

Podobno tudi v okviru poročanja o okoljskih, družbenih in upravljavskih dejavnikih (ODU) merilo dobrega počutja presega okvire največjega mogočega dobička in zajema široko paleto prispevkov podjetij za doseganje ciljev družbe. Pri ocenjevanju tveganj, povezanih z ODU, se je obseg družbenih dejavnikov razširil na nadlegovanje, še zlasti, ker je spoštovanje človekovih pravic neločljivo povezano s pomenom trajnosti. Zaradi svetovnih gibanj proti nasilju in nadlegovanju delničarji in vlagatelji vse bolj pozivajo delodajalce, naj bodo pri izvajanju ukrepov ODU bolj pozorni na družbene vidike. V zadnjem času je več investicijskih podjetij, med njimi BlackRock, Inc, BNP Paribas Asset Management in Legal & General Investment Management, Goldman Sachs; dalo prednost raznolikosti in vključevanju (Kerber in DiNapoli 2021). Tudi Komisija za vrednostne papirje in borzo (SEC), neodvisna agencija vlade Združenih držav Amerike, namenja več pozornosti socialnim vidikom ODU, zlasti temu, ali so podjetja, ki ne razkrivajo ustrezno hudih in verodostojnih obtožb o nadlegovanju ali o drugih neprimernih ravnanjih na delovnem mestu, dovolj odkrita do svojih vlagateljev glede svojih prizadevanj za obravnavo raznolikosti ali kulture na delovnem mestu (Lexicology 2022).

Medtem ko se podjetja zavedajo, da lahko visoka ocena ODU prispeva k njihovemu ugledu kot proaktivne organizacije z nižjimi naložbenimi tveganji, morajo poskrbeti, da poročajo o ODU kot skrbni gospodarji in da v njihovih razkritjih vlagateljem ni napačnih navedb ali izpuščenih pomembnih informacij (Lexicology 2022).

3.2.4 Produktivnost in uspešnost

Zdravi in zavzeti delavci dobro vplivajo na poslovni izid. Raziskave kažejo, da kadar delodajalci stremijo k dobremu počutju svojih delavcev, vključno z ustvarjanjem delovnih mest brez nasilja in nadlegovanja, je manj fluktuacije kadra in odsotnosti z dela, opazita pa se tudi večja produktivnost in zavzetost (MUD 2020, str. 50). Na delovnem mestu brez nasilja in nadlegovanja, kjer se delavci počutijo varne, spoštovane in cenjene, so lahko bolj motivirani, zvesti in učinkoviti, saj takšno delovno mesto omogoča spodbudno delovno okolje in sožitje.

Nasprotno pa nasilje in nadlegovanje pomenita tveganje na delovnem mestu in sta lahko tudi diskriminatorna. Povzročita lahko telesne in psihološke poškodbe ali posledice ter organizaciji povzročita znatne neposredne in posredne stroške, vključno nizko moralo zaposlenih in slabe odnose med njimi, majhno spoštovanje vodij, neuspešnost, manjšo produktivnost, večjo odsotnost z dela, otopelost, stroške zaradi časa, ki ga vodje porabijo za odzivanje na pritožbe, ter stroške za pravdanje, odškodnine ali poravnave. Poleg tega lahko delo v okoljih, kjer je večje tveganje za nasilje in nadlegovanje ali kjer se takšno nesprejemljivo vedenje pričakuje (in sprejema), slabo vpliva tudi na duševno zdravje. Motnje duševnega zdravja (vključno s tesnobo in depresijo), strah ali obup lahko poslabšajo zmožnost učinkovitega opravljanja dela in povečajo tveganje za nezgode pri delu (WorkSafe Victoria 2020).

Obstaja jasna povezava med pogostejšima nasiljem in nadlegovanjem, ki sta povezana z delom, in manjšo produktivnostjo. Nedavna študija v Združenih državah Amerike je pokazala, da sta se v podjetjih z oceno, ki pomeni veliko spolnega nadlegovanja, v prihodnosti znatno znižali vrednost delnic in dobičkonosnost. Podjetja z oceno v zgornjih dveh odstotkih so na primer dosegla vrednostno tehtano in tveganju prilagojeno donosnost delnic v višini -13 odstotkov. Študija je tudi pokazala, da so ta podjetja v petletnem obdobju, v katerem je bila beležena ocena spolnega nadlegovanja, utrpela zmanjšanje dobičkonosnosti poslovanja in povečanje stroškov dela (Au, Dong in Tremblay 2022). Študija o nadlegovanju na delovnem mestu, izvedena v Bangladešu, je pokazala stroške nadlegovanja pri produktivnosti. Razkrila je, da se negativno vedenje delavcev, ki slabo vpliva na produktivnost in uspešnost, največkrat pojavi potem, ko postanejo žrtev nadlegovanja (Rokonuzzaman in Rahman 2011). Zato je v interesu vsakega delodajalca, da se zavzema za varno, zdravju prijazno, spoštljivo in vključujoče okolje, da ohrani produktivnost.

3.2.5 Pritegniti, uporabiti in obdržati usposobljene in nadarjene delavce

Delovno mesto brez nasilja in nadlegovanja lahko pripomore k privabljanju, izrabi potencialov in zadrževanju nadarjenih delavcev. Na današnjem konkurenčnem trgu dela vse več morebitnih kandidatov išče delodajalce, ki cenijo raznolikost in zagotavljajo varno delovno okolje. Z ustvarjanjem delovnih mest brez nasilja in nadlegovanja lahko organizacije postanejo privlačnejše za prihodnje zaposlene. Takšni delodajalci bodo zaposlenim tudi bolj verjetno omogočili, da dosežejo svoj polni potencial, v primerjavi s podjetji, v katerih lahko nadarjeni zaposleni zavrnejo napredovanje ali se izognejo priložnostim za usposabljanje, da bi se izognili vodji ali sodelavcu, ki je znan po trpinčenju ali nadlegovanju. Poleg tega se zaposleni na delovnem mestu brez nasilja in nadlegovanja počutijo dobro in varno ter spoštovani, zato bodo bolj verjetno v podjetju ostali dlje, kar zmanjšuje stroške menjavanja (Safety Counselling Inc., n. d.).

3.2.6 Varnost in zdravje delodajalcev

Poleg poslovnih koristi imajo koristi tudi posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti ali odgovornosti delodajalca, saj so bolj zaščiteni, če na delovnem mestu ni nasilja in nadlegovanja. Delovno mesto brez nasilja in nadlegovanja ohranja dobre odnose med zaposlenimi ter med vodstvom in zaposlenimi. Žaljenje ali nadlegovanje lahko povzročita veliko tesnobo, privedeta do izbruha jeze in s tem do težje rešljivih težav. Kadar obstajajo takšni izzivi in so delavci izpostavljeni zlorabam ali nasilju, so lahko žrtve tudi posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti ali odgovornosti delodajalca. Delodajalci lahko zmanjšajo svojo izpostavljenost temu tveganju tako, da zagotovijo, da na delovnem mestu ni nadlegovanja, in ustvarijo boljše delovno okolje.



Slovenija

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodjalne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 7. člen (načrtovanje ter varnost in zdravje pri delu)

(1) Delodajalec mora pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe.

(2) Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 19. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

- poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;
- obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;
- usposablja delavce za varno in zdravo delo;
- zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;
- z obdobjnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;
- z obdobjnimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;
- zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

4 Pravni okvir in odgovornosti delodajalcev za preprečevanje nasilja in nadlegovanja

Sprejeti so bili številni mednarodni standardi dela za varovanje delavcev na splošno in nekatere kategorij delavcev pred razmerami, v katerih sta prisotna nasilje in nadlegovanje. Ti standardi posredno obravnavajo nasilje in nadlegovanje ter vključujejo standarde, ki se nanašajo na delavce migrante, zaposlovanje in delovne pogoje. Spolno nadlegovanje se na primer šteje za resno obliko diskriminacije zaradi spola, ki spada na področje Konvencije o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (št. 111). Priporočilo o HIV in aidsu, 2010 (št. 200), zahteva ukrepe na delovnem mestu za zmanjšanje prenosa in ublažitev vpliva HIV, med drugim z »zagotavljanjem ukrepov za preprečevanje in prepoved nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu«.

Obstajajo tudi standardi VZD, ki varujejo varnost in zdravje delavcev, vključno z zaščito pred tveganjem za nasilje in nadlegovanje.¹³ Drugi mednarodni standardi dela¹⁴ se neposredno nanašajo na različne pojave nasilja in nadlegovanja ali določajo pravico do zdravstvenih storitev in rehabilitacije, vključno s psihološko oskrbo in zdravljenjem žrtev poškodb, povezanih z delom (nezgode pri delu ali poklicne bolezni), ter v primeru splošne bolezni.

4.1 Konvencija o nasilju in nadlegovanju, 2019 (št. 190)

Konvencija o nasilju in nadlegovanju, 2019 (št. 190) skupaj z istoimenskim priporočilom, 2019 (št. 206), je najnovejši in poglobljeni mednarodni standard o nasilju in nadlegovanju v svetu dela, ki združuje enakost in nediskriminacijo z varnostjo in zdravjem pri delu ter celovito zajema vsako nasilje in nadlegovanje vseh delavcev in drugih oseb na delovnem mestu. Konvencija od držav članic zahteva, da se na vključujoč in celosten način, ki upošteva enakost spolov, lotijo preprečevanja in obravnavanja takšnih vedenj in ravnanj v svetu dela. Določa skupni okvir za preprečevanje, obravnavanje in odpravljanje nasilja in nadlegovanja, ki predvideva ukrepanje v zvezi s preprečevanjem, varovanjem, zagotavljanjem spoštovanja pravil, pravnimi sredstvi, usmerjanjem, usposabljanjem in ozaveščanjem, vključno z zahtevo, da delodajalci sprejmejo posebne ukrepe in upoštevajo tudi tretje osebe kot žrtve in kot storilce.

Večina držav ima delovno zakonodajo, katere cilj je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, kar neposredno ali posredno vključuje nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu in zajema nekatere vidike konvencije št. 190. V zadnjih letih so bile v vse več državah v delovno zakonodajo vključene posebne določbe za varovanje delavcev pred različnimi pojavi nasilja in nadlegovanja, ki vključujejo posebne kategorije delavcev (delavci v gospodinjstvu, delavci migranti ali delavci z invalidnostmi). Določbe vključujejo opredelitve in prepovedi nasilja in nadlegovanja ali pa oblike nasilja in nadlegovanja, kot sta spolno nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu.

13 Konvencija o varnosti in zdravju pri delu, 1981 (št. 155) in Konvencija o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu, 2006 (št. 187) sta bili dodani kot novi temeljni konvenciji na Mednarodni konferenci dela junija 2022.

14 Standardi MOD, ki se neposredno ali posredno nanašajo na nasilje in nadlegovanje pri delu, so navedeni v dodatku 2.



Primeri delovne zakonodaje in drugih predpisov, ki prepovedujejo nasilje in nadlegovanje

V Kanadi (ozemlje Jukon) Zakon o varnosti in zdravju pri delu s spremembami iz leta 2020 predpisuje, da morajo politike delovnih mest vsebovati navedbo, da sta »nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu prepovedana«.

V Hongkongu, Kitajska, prvi odstavek 22.A člena Odloka o nadlegovanju zaradi invalidnosti tako prepoveduje nadlegovanje na delovnem mestu zaradi invalidnosti: »Protipravno je, če udeleženec na delovnem mestu nadleguje invalida, ki je prav tako udeleženec na delovnem mestu, ki je delovno mesto obeh.«

V Liberiji 2.8 člen (Prepoved spolnega nadlegovanja) Zakona o dostojnem delu iz leta 2015 določa:

- a. Oseba ne sme neposredno ali posredno spolno nadlegovati delavca:
 - i pri katerem koli delu v okviru zaposlitve ali
 - ii med opravljanjem svoje zaposlitve.

Vir: MUD, 2021a.

4.2 Odgovornosti delodajalcev za preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu

Delodajalci so odgovorni za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja, tako da, kolikor je razumno izvedljivo, preprečujejo vsa z delom povezana tveganja za varnost in zdravje delavcev. Po notranji zakonodaji je dolžnost vsakega delodajalca zagotoviti, kolikor je razumno izvedljivo, da delavci v kateri koli zadevi ali okoliščini, ki izhaja iz dela, niso izpostavljeni nasilju in nadlegovanju.

Konvencija št. 190 in priporočilo št. 206 pozivata države, ki so ju ratificirale, da sprejmejo zakone in druge predpise, ki od delodajalcev zahtevajo, da skladno s svojo odgovornostjo sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z nasiljem in nadlegovanjem zaradi spola.



Konvencija št. 190, 9. člen, o odgovornosti delodajalcev

Vsaka članica sprejme zakone in druge predpise, ki od delodajalcev zahtevajo, da skladno s svojo odgovornostjo sprejmejo ustrezne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno nasilja in nadlegovanja zaradi spola, ter zlasti, kolikor je to razumno izvedljivo, da:

- (a) ob posvetovanju z delavci in njihovimi predstavniki sprejmejo in izvajajo politiko proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu;
- (b) upoštevajo nasilje in nadlegovanje ter s tem povezana psihosocialna tveganja pri zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu;
- (c) opredelijo nevarnosti ter ocenijo tveganje nasilja in nadlegovanja, pri čemer delavci in njihovi predstavniki sodelujejo, ter sprejmejo ukrepe za njihovo preprečevanje in obvladovanje;
- (d) delavcem in drugim zadevnim osebam v ustreznih dostopnih oblikah zagotovijo informacije in usposabljanje o ugotovljenih nevarnostih in tveganju nasilja in nadlegovanja ter o s tem povezanih ukrepih za preprečevanje in zaščito, tudi o pravicah in odgovornostih delavcev in drugih zadevnih oseb v zvezi s politiko iz pododstavka a tega člena.

Po veljavnih notranjih zakonih in drugih predpisih ter konvenciji št. 190 odgovornosti delodajalcev za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela vključujejo sprejetje

ustreznih ukrepov, kolikor je razumno izvedljivo in v okviru njihovega nadzora. Delodajalci bi morali:

- zagotoviti in vzdrževati varen sistem dela in okolje, ki je varno ter brez tveganja za varnost in zdravje delavcev, vključno s tveganjem za nasilje in nadlegovanje;
- sprejeti in izvajati politiko delovnih mest na področju nasilja in nadlegovanja ob posvetovanju z delavci in njihovimi predstavniki;
- vključiti nasilje in nadlegovanje ter z njima povezana psihosocialna tveganja v zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu;
- prepoznati nevarnosti in oceniti tveganja za nasilje in nadlegovanje;
- uvesti ukrepe za zmanjšanje, obvladovanje in preprečevanje tveganja za nasilje in nadlegovanje, povezanih z delom;
- delavcem in drugim udeležnim osebam zagotoviti pomembne in dostopne informacije, navodila, usposabljanje in nadzor, da lahko svoje delo opravljajo varno ter brez tveganja za varnost in zdravje, in sicer glede:
 - politike delovnih mest na področju nasilja in nadlegovanja,
 - pravic in odgovornosti delavcev in drugih udeležnih oseb v zvezi s politiko delovnih mest,
 - ugotovljenih nevarnosti in tveganj za nasilje in nadlegovanje,
 - s tem povezanih preprečevalnih in zaščitnih ukrepov.

Odgovornosti delodajalcev pri preprečevanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu urejajo določbe notranjih zakonov in drugih predpisov. V večini držav neka oblika predpisa določa obveznost delodajalcev, da zagotovijo varnost in zdravje delavcev pri delu ter zagotovijo enakost in nediskriminacijo. Tudi če predpisi ne omenjajo izrecno nasilja in nadlegovanja kot tveganj za varnost in zdravje delavcev, se lahko delodajalčeva dolžna skrbnost še vedno razlaga tako, da vključuje varovanje delavcev pred pojavom nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu (MUD 2020).

Primeri odgovornosti delodajalcev v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem v nacionalni zakonodaji in drugih predpisih

Na Portugalskem Zakonik o delovnih razmerjih s spremembami iz Zakona št. 73/2017 z dne 16. avgusta 2017 krepi zakonodajni okvir za preprečevanje nadlegovanja, med drugim z uvedbo obveznosti za podjetja z več kot sedmimi zaposlenimi, da sprejmejo pravila o ravnanju glede nadlegovanja na delovnem mestu in začnejo disciplinski postopek zoper zaposlenega, kadar se razkrije domnevno nadlegovanje na delovnem mestu.

V Romuniji 2. člen Zakona št. 202, 2002 (s spremembami iz let 2015 in 2018) o enakih možnostih in enakem obravnavanju žensk in moških določa, da naj osrednje in lokalne javne ustanove in organi, civilni in vojaški, z več kot 50 zaposlenimi ter zasebna podjetja z več kot 50 zaposlenimi določijo zaposlenega, ki se mu dodelijo naloge na področju enakih možnosti in enakega obravnavanja žensk in moških, vključno s preprečevanjem nadlegovanja na delovnem mestu in bojem proti njemu.

V Savdski Arabiji je v prvem odstavku 5. člena Zakona proti nadlegovanju iz leta 2018 navedeno: »Pristojni organi v državnem in zasebnem sektorju uvedejo potrebne ukrepe za preprečevanje nadlegovanja v svojih delovnih okoljih in boj proti njemu, ki morajo vključevati:

- a. notranji pritožbeni sistem v sektorju,
- b. potrebne postopke za ugotavljanje resničnosti in resnosti pritožb, ki ohranjajo njihovo zaupnost,
- c. razširjanje teh ukrepov in obveščanje o njih tistih, ki so jim namenjeni.«

Vir: MUD, 2021a.



V nekaterih državah zakoni in drugi predpisi s področja VZD posredno ali neposredno vključujejo telesno in duševno zdravje ter tveganja in nevarnosti, ki lahko vodijo do nasilja in nadlegovanja, v drugih državah pa predpisi podrobneje določajo obliko nasilja in nadlegovanja, kot je spolno nadlegovanje, ali preprečevalne ukrepe, ki jih morajo sprejeti delodajalci za ublažitev in preprečevanje takšnih dejanj in vedenj na delovnem mestu (MUD 2020, str. 51).



Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih, 47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(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) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 7. člen (načrtovanje ter varnost in zdravje pri delu)

(1) Delodajalec mora pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe.

(2) Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 19. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

- poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;
- – obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;
- usposablja delavce za varno in zdravo delo;
- zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;
- z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;
- z obdobjimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;
- zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

5 Ukrepanje in dobre prakse delodajalcev pri obravnavi in preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu

Obvladovanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu je bistveni del sistema zagotavljanja VZD in naj bo sestavni del postopka ocenjevanja in obvladovanja tveganj, da bi ustvarili svet dela brez nasilja in nadlegovanja. Odgovornost za prepoved in preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu ima delodajalec. V skladu s konvencijo št. 190 so bile v številnih državah uvedene določbe, ki od delodajalcev zahtevajo, da sprejmejo politike delovnih mest na področju nasilja in nadlegovanja kot samostojno politiko proti nasilju in nadlegovanju ali kot del politik VZD ali politik proti diskriminaciji (MUD 2020, str. 55). Zato je pomembno, da se delodajalci proaktivno lotijo zagotavljanja delovnih mest brez nasilja in nadlegovanja.



Primeri nacionalne zakonodaje in drugih predpisov, ki zahtevajo, da delodajalci vzpostavijo politike delovnih mest na področju nasilja in nadlegovanja

V Keniji morajo v skladu z drugim do četrtem odstavkom 6. člena Zakona o zaposlovanju (2007) delodajalci z 20 ali več zaposlenimi po posvetovanju z delavci ali njihovimi morebitnimi predstavniki pripraviti izjavo o politiki do spolnega nadlegovanja, vzpostaviti sisteme za njeno izvajanje ter v skladu z njo usposobiti vodje in delavce.

V Panami Zakon o preprečevanju diskriminacije, 2018, določa, da je vsak delodajalec, javna in zasebna ustanova ter izobraževalna ustanova odgovoren za oblikovanje notranjih politik do diskriminatornih dejanj, kot so spolno ali drugo nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu, razizem in seksizem, in sicer na način preprečevanja, izogibanja, odvrčanja in kaznovanja.

Julija 2019 so morali delodajalci v Peruju na podlagi Vrhovnega odloka št. 014-2019-MIMP sprejeti politike in preiskovalne postopke proti nadlegovanju ter zagotoviti usposabljanje, opraviti letno oceno tveganja za spolno nadlegovanje in ustanoviti odbor ali pooblaščenca za spolno nadlegovanje, odvisno od velikosti podjetja.

Vir: MUD, 2021a.

5.1 Zaveza in izjava delodajalcev

Za spremembo kulture podjetja, ki dopušča nasilje in nadlegovanje, je najbolj odgovorno njegovo najvišje vodstvo, rezultat prizadevanj za spremembo kulture pa lahko odraža pripravljenost višjega vodstva, da proaktivno in z občutkom obravnava slaba vedenja. Višje vodstvo določa prednostne naloge podjetja in je sposobno vpeljati spremembe na vseh ravneh organizacije in prek poslovnih mrež. Aktivna in očitna zavezanost ter podpora najvišjega vodstva preprečevanju in obravnavanju nasilja in nadlegovanja pri delu sta ključnega pomena za uspešno vpeljevanje sprememb in ustvarjanje delovnega okolja brez nasilja in nadlegovanja. Uradna izjava najvišjega vodstva o ničelni toleranci organizacije do nasilja in nadlegovanja pri delu bi pokazala zavezanost podjetja in poslala jasno sporočilo zaposlenim na vseh ravneh, pa tudi kupcem, strankam in javnosti.



Primeri izjav podjetij proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu¹⁵

[Naziv delodajalca] je odločen zagotavljati delovno okolje, v katerem je spoštovano dostojanstvo delavk in delavcev, v katerem ni diskriminacije in katere koli druge vrste ali oblike nasilja. To je delovno okolje inter alia brez spolnega nadlegovanja, nadlegovanja, trpinčenja in nasilja tretjih oseb ali groženj s takim početjem (v nadaljevanju: delovno okolje brez nasilja in nadlegovanja). [Naziv delodajalca] je vzpostavil politiko, ki zagotavlja ničelno strpnost do nasilja in nadlegovanja med delavkami/delavci ter nad njimi in strankami, obiskovalkami, obiskovalci ali katerimi koli drugimi osebami, ki vstopajo v delovno okolje.

Naša politika proti nasilju in nadlegovanju izraža našo zavezanost ohranjanju delovnih mest brez vsakršne vrste ali oblike nasilja in nadlegovanja, tako da so naše delavke in delavci lahko varni in zadovoljni. V našem delovnem okolju ne bomo dopuščali, da bi kdor koli napadal, ustrahoval, poniževal ali onemogočal druge. Prepovedana je tudi diskriminacija zaradi spola, narodnosti, rase ali etničnega porekla, jezika, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti, spolne identitete in spolnega izraza, družbenega položaja, premoženjskega stanja, izobrazbe ali katere koli druge osebne okoliščine.

Politika [naziv delodajalca], odgovornost njegovih vodij ter vseh delavk in delavcev je ohranjanje delovna mesta brez zagroženega in dejanskega nasilja in nadlegovanja. [Naziv delodajalca] si bo prizadeval zagotoviti varno delovno okolje za delavke, delavce ter vse, ki vstopajo v delovno okolje. Vsaka sodelavka in sodelavec in vsi, s katerimi pri svojem delu pridemo v stik, si zaslužijo vljudno in spoštljivo ravnanje. [Naziv delodajalca] ne dopušča nobene vrste ali oblike nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, ki ga izvajajo delavke in delavci ali je uperjeno proti njim.

5.2 Oblikovanje politike podjetja proti nasilju in nadlegovanju



Prvine, ki jih je treba upoštevati pri oblikovanju politike delodajalca na področju nasilja in nadlegovanja:

- izjava o zavezanosti višjega vodstva,
- opredelitve in primeri različnih vrst nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu ter nesprejemljivega vedenja in ravnanja – vključno s telesnim, psihičnim in spolnim – notranjih in zunanjih storilcev,
- kratka predstavitev vpliva nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu ter kako lahko slabo vplivata na delavce in podjetje,
- izjava, da delodajalec ne bo dopuščal nobene vrste nasilja, nadlegovanja ali diskriminatornega vedenja ali ravnanja s katerim koli delavcem, vodjo, stranko, pogodbenim izvajalcem ali katero koli drugo osebo na delovnem mestu in da bo vsakdo, ki bo tako ravnal ali se vedel, sankcioniran,
- povzetek pravic in odgovornosti delavcev in delodajalcev v zvezi s preprečevanjem nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu,
- povzetek proaktivnih ukrepov podjetja, vključno s programom preprečevanja nasilja in nadlegovanja ter usposabljanjem vodij in zaposlenih,
- informacije o pritožbenih in preiskovalnih postopkih, vključno z zagotovilom, da bodo vse prijave in pritožbe v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem obravnavane nemudoma,
- klavzula, ki zagotavlja, da bodo preiskave potekale pošteno in da bodo vse zbrane informacije obravnavane strogo zaupno,
- ukrepi za zaščito pritožnikov, žrtev, prič in žvižgačev pred viktimizacijo ali maščevanjem,
- kako je treba politiko izvajati, pregledovati in spremljati.

Vir: Povzeto po priporočilu št. 206 (sedmi odstavek, točke (a)–(g)); in ACAS, 2014.

15 Prirejeno za slovenski pravni red.

Vsi delodajalci imajo korist od politike proti nasilju in nadlegovanju,¹⁶ ki je lahko dostopna. Veliko delodajalcev že ima politiko, ki se nanaša na nasilje in nadlegovanje, bi jo pa morda bilo treba pregledati in preveriti, ali ustreza namenu. Politika, oblikovana po posvetovanju z delavci in njihovimi predstavniki ali odbori VZD, če obstajajo, lahko pomaga določiti, kako bo delodajalec preprečeval nasilje in nadlegovanje ter se nanju odzval, in določiti pričakovanja glede ravnanja in vedenja na delovnem mestu. Ni treba, da je politika zapletena, zlasti za mala in srednje velika podjetja, politika na področju nasilja in nadlegovanja pa se lahko naknadno vključi v druge politike, kot so politike na področju VZD ali dobrega počutja zaposlenih. Politike delodajalcev morajo vzpostaviti postopek za izražanje zaskrbljenosti in obravnavanje nesprejemljivega vedenja, tudi če to vedenje ne krši zakonodaje. Delodajalec naj se zaveže, da bo preiskoval obtožbe ter žrtvam zagotovil zaupnost, da bodo spregovorile. Za zagotovitev učinkovitega izvajanja politike je ključnega pomena, da jo potrdi vodstvo.

5.3 Izvajanje politike

Ne glede na to, ali je politika podjetja proti nasilju in nadlegovanju ločena od drugih politik ali del politike nediskriminacije, raznolikosti in vključevanja ali politike na področju VZD, je obstoj politike le prvi korak. Bolj kot to, kar je zapisano v dokumentu, je pomembno, kako zaposleni politiko doživljajo v vsakdanjem življenju, zato so bistvenega pomena organizacijska kultura, komuniciranje in usposabljanje. Glavni cilj politike je, da se dosledno izvaja in zaobjame vse delavce ter z njimi povezane osebe, da se zagotovi, da na delovnem mestu ni tveganja za nasilje in nadlegovanje.

5.3.1 Promoviranje politike

Delodajalci morajo objaviti politiko in zagotoviti, da so z njo seznanjene vse strani, vključno z delavci na vseh ravneh, pa tudi strankami, kupci, pogodbenimi izvajalci in vsemi pomembnimi tretjimi osebami. Da bi bila politika učinkovita, naj se dosledno uporablja ter naj bo lahko dostopna in razumljiva vsem delavcem, tudi tistim, ki so pripadniki kulturnih ali jezikovnih manjšin, delavci migranti ali delavci z invalidnostmi. Objavljati in promovirati jo je mogoče prek oglasnih desk, plakatov, intraneta, sestankov skupin ali informativnih sestankov za zaposlene. Objava politike v priročniku za zaposlene je dober način seznanjanja zaposlenih, zlasti novih, v priročniku pa so lahko posebej omenjene posledice nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu.

Vodje naj se o politiki pogovorijo z zaposlenimi, da so zagotovo seznanjeni s svojimi pravicami in postopki za neuradne in uradne pritožbe delodajalcu in da vedo, na koga se lahko obrnejo, kadar potrebujejo pomoč ali podporo.

5.3.2 Zagotavljanje informacij zaposlenim in usposabljanja o politiki

Zagotavljanje informacij in usposabljanje delavcev je v podporo celotni strategiji za preprečevanje nasilja in nadlegovanja ter prispeva h kulturi delovnega okolja brez nasilja in nadlegovanja. Ker so vodje za žrtev lahko pogosto prva oseba, na katero se obrnejo, jim je treba dati ustrezna orodja in omogočiti usposabljanje za odzivanje na obtožbe o nasilju in nadlegovanju. Usposabljanje o nasilju in nadlegovanju pri delu je v nekaterih državah dodatna predpisana zahteva.

¹⁶ V dodatku 3 je na voljo vzorčna predloga politike delovnih mest na področju nasilja in nadlegovanja.



Primeri predpisov o odgovornosti delodajalcev za usposabljanje o nasilju in nadlegovanju

V Salvadorju Splošne uredbe o preprečevanju tveganj na delovnem mestu in urejanju delovnega mesta nalagajo delodajalcem, da organizirajo programe za preprečevanje psihičnih tveganj, ki poudarjajo pomen zdravega delovnega okolja in vključujejo usposabljanje in sodelovanje strokovnjaka s tega področja. Ti programi morajo vključevati ukrepe za ozaveščanje o vzrokih in posledicah nasilja nad ženskami in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

V Kanadi morajo delodajalci delavcem zagotoviti izobraževanje in usposabljanje, če so izpostavljeni nasilju na delovnem mestu ali tveganju zanj.

V Republiki Koreji je izobraževanje delavcev za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu obvezno.

Vir: MUD, 2020.



Slovenija

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvodne metode, ki bodo zagotavljele izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 16. člen (vzgoja in izobraževanje)

(1) Vzgoja in izobraževanje v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu sta sestavni del programov izobraževanja na univerzah in šolah vseh vrst in stopenj.

(2) Usposabljanje za varno in zdravo delo je sestavni del uvajanja v delo.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 19. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

[...]

– usposablja delavce za varno in zdravo delo;

[...]

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 38. člen (usposabljanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.

(2) Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti.

(3) Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu.

(4) Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše.

(5) Rok za občasne preizkuse iz prejšnjega odstavka ne sme biti daljši od dveh let.

(6) Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo.

(7) Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

Tako kot politika naj bodo lahko dostopni tudi z njo povezani usposabljanje ter navodila in informacije, ki se posredujejo zaposlenim. V pomoč je lahko oblikovanje učinkovitih načinov in metod usposabljanja kot sredstva za preprečevanje nasilja in nadlegovanja, vključno z usposabljanji, ki krepijo ozaveščenost zaposlenih in veščine reševanja sporov, ali za zavračanje škodljivih družbenih norm, katerih vpliv je čutiti na delovnem mestu (MUD 2020, str. 63–64). Informacije in usposabljanje lahko zajemajo:

- politiko podjetja na področju nasilja in nadlegovanja;
- veljavne zakone in druge predpise, ki urejajo nasilje in nadlegovanje, vključno z nasiljem in nadlegovanjem; prepoznavanje nevarnosti in tveganj;
- reševanje sporov na delovnem mestu;
- kako ustvariti spoštljivo in vključujoče delovno mesto.

Osnovne informacije bi bilo dobro dopolniti z vodnikom in usposabljanjem ali seminarjem. Usposabljanje lahko tudi poveča ozaveščenost vseh o škodi, ki jo nasilje in nadlegovanje povzročata delodajalcu in posamezniku (ACAS 2014, str. 8). Pomaga tudi zagotoviti, da zaposleni v primeru nasilja in nadlegovanja vedo, kako ju prijaviti in kako priti do ustreznih virov. Informacije ali usposabljanje bi bilo mogoče vključiti v usposabljanje o VZD ali uvajalno usposabljanje za nove zaposlene.

5.3.3 Usposabljanje vodij o politiki in dajanje dobrega zgleda

Usposabljanje za vodje je še posebej pomembno, saj morajo poznati politiko delodajalca, dajati dober zgled, pozorni morajo biti na težave, sprejemati pritožbe ter varovati delavce pred povračilnimi ukrepi in maščevanjem. Pozorni morajo biti na znake, ki kažejo na morebitno nasilje in nadlegovanje, kot so govorice, večja odsotnost z dela, manjša motivacija, slabša delovna uspešnost in več fluktuacije kadra.

Vedenje nadrejenih je enako pomembno kot katera koli uradna politika. Zato morajo paziti, kako se vedejo in kako to vpliva na delovno okolje. Izkazovanje spoštovanja do delavcev na vseh ravneh je ključnega pomena. Avtoritarni način vodenja lahko včasih preraste v trpinčenje. Vodje naj nikoli ne ravnajo tako, da bi bilo to občutiti kot nespoštljivo ali kot trpinčenje. Manj verjetno je, da kultura posvetovanja z delavci in razpravljanja o težavah spodbuja trpinčenje in nadlegovanje kot kultura avtoritarnega načina vodenja (ACAS 2014, str. 7). Poleg tega raziskave kažejo, da pasivni načini vodenja bolj dopuščajo sovražno vedenje, kar lahko privede do večje strpnosti do nasilja in nadlegovanja (Human Resource Management International Digest 2018).

5.3.4 Politike in ravnanja na ravni celotne organizacije ter druga prizadevanja

Politika proti nasilju in nadlegovanju pri delu bi se morala odražati v drugih politikah, kodeksih ravnanja in praksah na ravni celotne organizacije, da bi se izvajala celostno, vključujoče in dosledno. Nekateri delodajalci na primer v svoj kodeks ravnanja dobaviteljev vključujejo posebne zahteve za svoje dobavitelje glede človekovih pravic, kot so pogosto spoštljivo in dostojanstveno ravnanje z delavci, zagotavljanje poštenih in enakih možnosti ter obravnavanje nasilja in nadlegovanja pri delu.

5.4 Obvladovanje, ocenjevanje in zmanjševanje tveganj

V številnih državah notranja zakonodaja in drugi predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu določajo, da morajo delodajalci oceniti vsa tveganja v delovnem okolju in jih odpraviti ali čim bolj zmanjšati. Uspeh vsakega programa VZD, tudi v zvezi s preprečevanjem nasilja in nadlegovanja, je odvisen od sodelovanja delavcev in delodajalcev pri prepoznavanju morebitnih nevarnosti in ocenjevanju z njimi povezanih tveganj. Čeprav je za ocenjevanje, obvladovanje in zmanjševanje tveganj odgovorno vodstvo, je ključna vloga delavcev, da pomagajo prepoznavati nevarnosti na delovnem mestu, saj imajo znanje in poznajo poslovanje, delovne procese in morebitne nevarnosti (MUD 2020, str. 58).

Obvezna ocena tveganja za nasilje in nadlegovanje: Primer iz Francije

V Franciji je treba oceniti tveganja za telesno in duševno zdravje v povezavi s psihičnim nadlegovanjem, pri čemer se psihično nadlegovanje šteje za tveganje, neločljivo povezano z delovnim okoljem.

Vir: MOD, 2020.



Slovenija

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)

(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;



- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.
- (4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.
- (5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

Obvladovanje tveganj za nasilje, povezano z delom, je načrtovan in sistematičen proces. Vključuje naslednje korake: prepoznavanje nevarnosti, ocenjevanje tveganj, preprečevanje in obvladovanje tveganj, spremljanje in pregledovanje ukrepov za obvladovanje tveganj ter ravnanje s tretjimi osebami.

5.4.1 Prepoznavanje nevarnosti

Pri prepoznavanju nevarnosti naj se obravnavajo vse obstoječe nevarnosti in tveganja pri delu, vključno s psihosocialnimi dejavniki ter nevarnostmi in tveganji, povezanimi z nasiljem in nadlegovanjem. Pomembno je zbrati informacije o obstoječih nevarnostih, tudi s posvetovanjem z delavci in njihovimi predstavniki. Z delom povezane nevarnosti, ki lahko omogočajo nasilje in nadlegovanje, vključujejo:

- delovno okolje,
- delovne razmere in pogoje dela,
- delovne naloge in način njihovega izvajanja,
- način načrtovanja in vodenja dela,
- sodelovanje med vodji in podrejenimi ter med sodelavci,
- sodelovanje s tretjimi osebami, kot so stranke, kupci, ponudniki storitev, uporabniki, bolniki ali posamezniki,
- spolne, kulturne in družbene norme, ki sprejemajo nekatere oblike nasilja in nadlegovanja, vključno z diskriminacijo, zlorabo moči v odnosih in nasiljem v družini.¹⁷



Pogoste nevarnosti, ki povzročajo z delom povezano nasilje in nadlegovanje:

- ravnanje z gotovino, drogami ali dragocenostmi,
- sodelovanje s strankami in posamezniki, vključno z neposrednim stikom, po telefonu ali spletu,
- samostojno delo, delo v izolaciji in delo v lokalni skupnosti, na primer obiski na domu, delo na terenu, vožnja vozil za prevoz potnikov in nočno delo,
- zagotavljanje storitev ali zdravljenja oseb, ki se morda vedejo nepredvidljivo, na primer tistih, ki so v stiski, jezni, opiti, zaporniki, zmedeni ali bolni,
- izvajanje nadzornih dejavnosti, na primer inšpektorji za parkiranje, varnostniki,
- delo na območjih z veliko kriminala,
- delo v nevarnem okolju, na primer zaradi slabe osvetlitve ali vidljivosti,
- v zvezi z nasiljem zaradi spola: majhna raznolikost delavcev, neravnovesje moči glede na spol ter kultura na delovnem mestu, ki sprejema in dopušča nasilje zaradi spola,
- storitvene metode ali politike, ki povzročajo ali stopnjujejo frustracijo, jezo, nerazumevanje ali spore, na primer malo zaposlenih, politike za pomoč strankam, postavljanje nesprejemljivih pričakovanj glede storitev, ki jih lahko opravi organizacija ali jih opravijo delavci.

Vir: Povzeto po Safe Work Australia, 2021a.

¹⁷ Povzeto po priporočilu št. 206 (osmi odstavek) in WorkSafe Victoria, 2020.

Pomembno je upoštevati, da je pri nekaterih posameznikih zaradi njihove rase, spola, spolne usmerjenosti, starosti, migracijskega statusa, vere, invalidnosti in ravni pismenosti večja verjetnost, da bodo izpostavljeni nevarnostim, ki povzročajo nasilje in nadlegovanje.

5.4.2 Dejavniki tveganja, povezani z nasiljem in nadlegovanjem na delovnem mestu

K nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu prispevajo številni dejavniki, ki vključujejo psihosocialne nevarnosti¹⁸ in stres, povezan z delom. Kadar se delavci soočajo z visokimi zahtevami, velikimi delovnimi obremenitvami, ponavljajočimi se ali nezahtevnimi nalogami, le zelo omejenim nadzorom nad delom, nejasno vlogo, slabimi odnosi na delovnem mestu, avtorskim vodenjem, diskriminacijo na delovnem mestu, tudi tisto, ki jo izvaja vodstvo, in slabim uvajanjem sprememb, lahko to poveča stres in spore na delovnem mestu, ki lahko prerastejo v nasilno in žaljivo vedenje (Safe Work Australia 2021a).

Za prepoznavanje obstoječih in potencialnih nevarnosti bo koristno:

- posvetovati se z delavci ali njihovimi predstavniki in odborom za VZD o vseh vidikih ali situacijah v delovnem okolju, za katere menijo, da lahko povečajo tveganje za nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu;
- pregledati že pripravljena poročila in evidence o delovnem mestu, kot so evidence o nezgodah in poškodbah, uradnih pritožbah, inšpekcijskih pregledih delovnih mest, bolniških odsotnostih, fluktuaciji kadra in ukrepih za delovno uspešnost;
- izvesti inšpekcijski nadzor nad delovnimi mesti, da bi ugotovili nevarnosti, povezane z delovnim okoljem, vključno z nevarnostmi, povezanimi z nasiljem in nadlegovanjem, ki ju izvajajo tretje osebe (na primer slaba vidljivost na območja opravljanja storitve; vhodi in izhodi za delavce po koncu delovnega časa; nadzorni, alarmni in komunikacijski sistemi);
- prepoznati delovne situacije z visokim tveganjem, na primer, ko delo opravlja ena sama oseba ali kjer stranke dolgo čakajo v dolgih čakalnih vrstah;
- prepoznati psihosocialne nevarnosti, povezane z organiziranjem in oblikovanjem dela, na primer slaba podpora vodstva ali visoke zahteve;
- opazovati delovno kulturo in norme, povezane z oblikami nadlegovanja, kot so zmerjanje, preklinjanje, šale na račun spolne usmerjenosti ali spola ter šikaniranje novih ali mladih delavcev;
- prepoznavati škodljive družbene norme in norme glede spola ali spolne in rasne stereotipe, ki bi lahko vodili do nasilja in nadlegovanja;
- opazovati, kako vodje, delavci in drugi medsebojno delujejo, saj lahko slabo sporazumevanje, slabi odnosi in kulturna vprašanja ali vprašanja skupnosti privedejo do napetosti na delovnem mestu;
- izvesti anonimne ankete med delavci o dogodkih ali vedenju, ki so povzročili nelagodje in razmere, ki bi lahko postale bolj nasilne;
- izvesti ankete med strankami in kupci ter analizirati povratne informacije, da se ugotovi, jo problematična področja, na primer izvajanje storitev in čakalne dobe;
- opazovati slog vodenja v organizaciji;
- uporabljati panožne standarde in smernice, ki lahko osvetlijo dejavnike tveganja za posamezno panogo (Safe Work Australia 2021a).

¹⁸ Psihosocialne nevarnosti so dejavniki oblikovanja in vodenja dela, ki povečujejo tveganje za stres, povezan z delom, ter povzročajo psihične in telesne posledice. Odnos med nasiljem in nadlegovanjem ter stresom je dejansko dvosmeren: psihosocialno tveganje in stres lahko povečata nasilje in nadlegovanje, nasilje in nadlegovanje pa povzročata stres.

5.4.3 Ocenjevanje tveganj

Ko delodajalci prepoznajo nevarnosti, naj po posvetovanju z delavci ocenijo s tem povezana tveganja, da bi določili, kako verjetno bodo te nevarnosti koga prizadele ter kakšno tveganje za nasilje in nadlegovanje izhaja iz njih. Pri tem bo koristno upoštevati:

- koga ali katero skupino delavcev bi to lahko prizadelo;
- ali se je to že zgodilo, in sicer na tem delovnem mestu ali kje drugje;
- če se je, kako pogosto se to dogaja;
- kakšen je morebitni vpliv;
- kako resne bi lahko bile posledice (manjše, resne ali smrtne)?¹⁹

Obstajajo različna orodja za ocenjevanje tveganja, namenjena za ugotavljanje in ocenjevanje tveganj za nasilje in nadlegovanje, povezanih z delom. Za primere orodij za ocenjevanje tveganj glejte dodatek 1. Pomembno se je zavedati, da so dejavniki tveganja pogosto medsebojno povezani in so lahko sočasni.

5.4.4 Preprečevanje in obvladovanje tveganj

Po prepoznavanju nevarnosti in ocenjevanju z njimi povezanih tveganj je naslednji korak sprejetje ukrepov za preprečevanje ali obvladovanje tveganj. Najučinkovitejši ukrep je odpraviti nevarnost (in z njo povezano tveganje), na primer tveganja, povezana z ravnanjem z gotovino na javnem parkirišču, je mogoče odpraviti z uvedbo elektronskega plačilnega sistema. Če nevarnosti ni mogoče odpraviti, je mogoče tveganje zmanjšati z izvajanjem vrste ukrepov za obvladovanje tveganj, prilagojenih potrebam organizacije in delavcev.

Delovno okolje, varnostni ukrepi, delovni sistemi in postopki lahko vplivajo na verjetnost nasilja in nadlegovanja ter na to, kako se lahko delavci odzovejo na dogodke. Primeri ukrepov v okolju za preprečevanje z delom povezanega nasilja in nadlegovanja vključujejo ključavnice in alarme, postopke za vpis obiskovalcev in telefonsko številko za pomoč delavcem.

Za preprečevanje psihičnega nasilja in nadlegovanja naj se razmisli o okoljskih in organizacijskih ukrepih. Na primer, jasno naj se opredelijo zahteve za posamezna delovna mesta, od delavcev pa naj se redno pridobivajo povratne informacije o njihovih vlogah, odgovornostih in delovni obremenitvi. Delavcem naj se zagotovijo sredstva, informacije in usposabljanje, ki jih potrebujejo za učinkovito in varno izvajanje svojih odgovornosti. Spodbujata naj se tudi timsko delo in sodelovanje (MUD 2020, str. 60).

Poleg tega lahko k psihičnemu nasilju prispevajo tudi institucionalna hierarhija in zloraba razmerij moči. Zato naj se uvedejo ukrepi, s katerimi bi vodjem zagotovili usposabljanje, na primer o raznolikosti in vključevanju, podporo in mentorstvo, ki jih potrebujejo, da postanejo pozitivni vodje. Prav tako mora organizacija zagotoviti, da vodje nemudoma ukrepajo, ko opazijo nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu ali so z njima seznanjeni. Kot je navedeno zgoraj, je mogoče psihično nasilje in nadlegovanje, zlasti trpinčenje, odvrčati z dobrimi načini vodenja in učinkovitim sporazumevanjem (MOD 2004).

Pri oblikovanju ukrepov za obvladovanje tveganj je pomembno posvetovanje z delavci ter morebitnimi odbori za varnost in zdravje pri delu. Z vključevanjem delavcev in drugih oseb v pripravo ukrepov za obvladovanje tveganj bodo ti ukrepi verjetno učinkovitejši in tudi širše uporabljeni.

19 Povzeto po SafeWork SA, 2018.

5.4.5 Spremljanje in pregledovanje ukrepov za obvladovanje tveganja

S spremljanjem in pregledovanjem lahko delodajalci zagotovijo, da ukrepi za preprečevanje in obvladovanje tveganj delujejo kot načrtovano, lahko pa tudi ugotovijo mogoče izboljšave. Pregled ukrepov za obvladovanje tveganj lahko vključuje pregled okolja, delovnih funkcij in nalog, opraviti pa bi ga bilo treba tudi:

- po prijavi primera nasilja in nadlegovanja, saj to lahko pomaga pri ugotavljanju in obravnavanju osnovnih dejavnikov, vključno s tem, ali je treba prilagoditi ukrepe za obvladovanje tveganj;
- ko delavci ali njihovi predstavniki povejo, da so ukrepi za obvladovanje tveganj neučinkoviti ali niso tako učinkoviti, kot bi morali biti;
- po priporočilu strokovnega delavca za varnost pri delu;
- ob pomembnih spremembah na delovnem mestu, ki lahko prinesejo nove ali drugačne nevarnosti in tveganja, vključno s spremembami delovnega okolja, delovnih nalog, sistemov, procesov ali postopkov;
- v rednih časovnih presledkih, na primer vsako leto.

Poleg obstoječih evidenc in podatkov se lahko za zbiranje informacij od delavcev, strank, kupcev ali uporabnikov storitev o učinkovitosti ukrepov za obvladovanje in zmanjševanje tveganj, vključno s postopki za prijave, uporabljajo tudi anonimne ankete. Anketa je lahko usmerjena ali vključena v obstoječe ankete o delavcih ali strankah. Izvedba takšnih anket lahko da pomembno sporočilo delavcem in povezanim tretjim osebam, da je podjetje odločeno obvladovati in zmanjševati tveganja za nasilje in nadlegovanje ter se učinkovito odzvati na pritožbe. Ankete se lahko uporabljajo tudi za spremljanje različnih vidikov tveganja za nasilje in nadlegovanje, kot je navedeno v preglednici 1.

Preglednica 1: Primeri anketnih vprašanj, povezanih s tveganjem za nasilje in nadlegovanje

Področje	Primeri anketnih vprašanj
Znanje in ozaveščenost	Ali veste, kje najdete našo politiko delovnih mest in kodeks ravnanja, ki zajemata nasilje in nadlegovanje?
	Koliko razumete našo politiko delovnih mest o preprečevanju in odpravljanju nasilja in nadlegovanja?
	Ali ste bili deležni usposabljanja o nasilju in nadlegovanju, povezanih z delom, ter o tem, kako ravnati v takem primeru?
	Kako ste pripravljeni za spoprijemanje z nadlegovanjem ali nasiljem?
	Ali veste, kako sporočiti svojo zaskrbljenost zaradi nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu?

Varnost in zaščita

Ali ste bili kdaj nadlegovani ali žrtev nasilnega dogodka na delovnem mestu? Če da, ali ste ga prijavili?

Ali ste bili kdaj priča nadlegovanju ali nasilnemu dogodku na delovnem mestu? Če da, ali ste ga prijavili?

Kako zaskrbljeni ste zaradi nasilja in nadlegovanja na naših delovnih mestih?

Ali se na delovnem mestu počutite varno?

Ali menite, da so se tveganja za nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu v zadnjem letu povečala, zmanjšala ali so ostala enaka?

Ukrepi za obvladovanje in zmanjševanje tveganj

Ali menite, da so obstoječi ukrepi za obvladovanje in preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu učinkoviti?

Če ne, kateri vidik je neučinkovit oziroma koliko so ukrepi neučinkoviti?

Kako naj se drugače ravna ali ukrepa, da bi bila naša delovna mesta varnejša?

Kultura podjetja in vodstvo

Kako odločeno je po vašem mnenju vodstvo preprečevati nasilje in nadlegovanje ter se odzivati nanju?

Ali vodilno osebje kaže odločnost glede obravnave nasilja in nadlegovanja?

Vir: Povzeto po Evropski banki za obnovo in razvoj, Mednarodni finančni korporaciji in CDC Group plc, 2020.

Pri pregledovanju ukrepov za obvladovanje tveganja razmislite, ali je treba za izboljšanje varnosti delavcev izvesti nove ukrepe glede na morebitne učinke spreminjanja delovnega okolja, delovnih politik ali postopkov oziroma zagotavljanja dodatnih informacij ali usposabljanja. Pomembno je zagotoviti, da noben izvedeni ukrep za obvladovanje tveganj ne prinaša novih nevarnosti ali tveganj za varnost in zdravje pri delu.

Vodenje evidenc o prijavah nasilja in nadlegovanja ter o ukrepanju je lahko koristno za analize trendov in prepoznavanje sistemskih dejavnikov tveganja. Evidence s podatki, ki omogočajo prepoznavo, je treba shraniti kot zaupne.

5.4.6 Tretje osebe

Nasilje in nadlegovanje, ki ju izvajajo tretje osebe, lahko ustvarita okolje, ki za delavce ni varno. Preprečevalni ukrepi naj obravnavajo tudi takšno nasilje in nadlegovanje. Čeprav so

po sektorjih in organizacijah razlike v zvezi z nasiljem, ki ga izvajajo tretje osebe, s katerim se srečujejo delavci v različnih poklicih in na različnih delovnih mestih, so dobra praksa in ukrepi za njegovo obravnavo skupni vsem delovnim okoljem:

- povečanje ozaveščenosti in razumevanja tega vprašanja med delavci, strankami, kupci, uporabniki storitev in javnimi organi (kot so organi za varnost in zdravje);
- ustrezno ocenjevanje tveganj za nasilje, ki ga izvajajo tretje osebe na različnih delovnih mestih in delovnih funkcijah, ter po potrebi spreminjanje ureditve delovnega mesta, da se ustvari varnejše okolje;
- usposabljanje vodij in delavcev za preprečevanje ali reševanje težav, vključno s tehnikami za preprečevanje ali reševanje sporov;
- zagotavljanje ustreznih orodij za zaščito zaposlenih, na primer komunikacijskih poti in nadzora ter varnostnih ukrepov, kot so ključavnice in varnostne kamere;
- vzpostavitev politik in sistemov za spremljanje, prijavljanje in preiskovanje dogodkov ter zagotavljanje podpore žrtvam (Evropska zveza sindikatov javnih služb 2010).

Dejavnosti za preprečevanje nasilja in nadlegovanja naj se vključijo v vsakodnevne postopke, kot so preverjanje razsvetljave, ključavnic in varnostnih kamer. Delodajalci naj svojim delavcem zagotovijo tudi navodila in usposabljanje o tem, kako učinkovito ublažiti sovražne situacije, v katere so vključene stranke, pacienti, kupci, potniki in vsi drugi, ki jim nudijo storitve.

Primeri preprečevalnih ukrepov proti tveganju za nasilje in nadlegovanje, ki ju izvajajo tretje osebe nad vozniki javnega prevoza:

- namestitev pritrjenih ali odstranljivih ovir, kot so ščiti, med voznike in potnike;
- zaprtje območja okrog voznika, da se mu zagotovi varna razdalja do potnikov;
- namestitev varnostne kamere za snemanje dogajanja v vozilu za odvrčanje od nasilnega vedenja;
- namestitev sistema za radijsko zvezo in zanesljive sisteme za klic v sili, da lahko vozniki varno zahtevajo pomoč;
- namestitev naprave za sledenje vozil, kot so sistemi GPS, da bi našli voznike v stiski;
- izboljšanje osvetlitve v vozilu, ki vozniku omogoča, da vidi vedenje potnikov;
- omejitev gotovinskega poslovanja in zagotovitev varnih prostorov za shranjevanje gotovine;
- uporaba oznak za opozorila potnikom, kot so:
 - ničelna strpnost do napadalnosti in nasilja,
 - nameščene so varnostne kamere,
 - voznik ima malo gotovine,
 - med vožnjo se ne pogovarjate z voznikom,
 - potniki izstopajo skozi zadnja vrata (kjer je tako urejeno),
 - incidente prijavite ustreznim organom;
- usposobitev voznikov za umirjanje napadalnega vedenja (znaki napadalnosti, strategije besednega in nebesednega sporazumevanja).

Vir: Povzeto po Safe work Australia, 2021a.



5.5 Postopki za pritožbe in prijave

Vzpostavi naj se lahko dostopen, varen, pošten in učinkovit notranji sistem za prijave in pritožbe ter sistem za reševanje sporov, da lahko delavci ali katera koli tretja oseba prijavi vsak primer nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu ali poišče pomoč. Ko so pritožbeni sistem in postopki za prijave pripravljeni, jih je treba izvajati in z njimi ustrezno seznaniti vse udeležene strani. V zadnjem času so bili v več državah sprejeti ukrepi za vključitev posebnih postopkov v primeru nasilja in nadlegovanja, vključno z ustanovitvijo posebnih notranjih odborov ali uvedbo sistemov za anonimno prijavo.



Primeri postopkov za prijavo nasilja in nadlegovanja v zakonodaji ali nacionalnih smernicah

V Gabonu 6. člen Zakona o boju proti nadlegovanju na delovnem mestu iz leta 2016 določa: »Delavec, javni uslužbenec ali pripravnik, ki meni, da je žrtev moralnega ali spolnega nadlegovanja, lahko o tem pod zaupno obvesti predstavnike zaposlenih, delodajalca, splošne inšpekcijske službe ali delovno inšpekcijo.«

V Mehiki je sekretariat za delo in socialno varnost marca 2020 izdal vzorčni protokol za obravnavo in izkoreninjenje nasilja na delovnem mestu. V vzorčnem protokolu so opredeljeni postopki ali sistemi za zagotavljanje pomoči domnevnim žrtvam nasilja na delovnem mestu, za ugotavljanje, kateri organi lahko nudijo podporo v zvezi s temi vprašanji, in za izboljšanje organizacijske kulture glede enakosti spolov in delovnega okolja, ki pripomore k odpravi nasilja na delovnem mestu.

V Združenem kraljestvu tehnične smernice, ki jih je leta 2020 izdala komisija za enakost in človekove pravice, priporočajo delodajalcem, naj vzpostavijo sisteme za prijavo, ki lahko sprejemajo anonimne prijave. S sprejemanjem anonimnih prijav se lahko v takšnih sistemih zajamejo pritožbe, ki sicer ne bi bile podane. To lahko pritožnike spodbudi k pritožbi in omogoči neko obliko ukrepanja, tudi če popolna preiskava ni mogoča. Smernice delodajalcem tudi priporočajo, naj poskrbijo, da imajo usposobljene delavce, ki lahko pritožniku pomagajo v postopku pritožbe.

Vir: MUD, 2021a.



Slovenija

Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih, 47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

(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) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo je ustanovil Zagovornika načela enakosti, ki je samostojni državni organ. Med njegove naloge spadata nudenje neodvisne pomoči diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo na način svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo, ter obravnava posameznih primerov za ugotovitev obstoja diskriminacije. Postopek je opisan spodaj.

33. člen (postopek na predlog diskriminirane osebe)

(1) Oseba, ki meni, da je bila diskriminirana, lahko pri zagovorniku vloži predlog za obravnavo.

(2) Oseba iz prejšnjega odstavka ima položaj stranke v postopku.

(3) Oseba iz prvega odstavka tega člena lahko predlog za obravnavo umakne do vročitve odločitve zagovornika.

36. člen (osebni podatki)

(1) Predlog za potrebe obravnavanja in nadzorov po tem zakonu vsebuje vsaj naslednje sestavine:

- osebno ime oziroma firmo oziroma drug naziv predlagatelja, naslov stalnega ali začasnega prebivališča oziroma sedež;
- navedbo nasprotne strani oziroma kršitelja, če je ta predlagatelju znan, njegov naslov stalnega ali začasnega prebivališča oziroma sedež;
- navedbo okoliščin, osebnih imen in kontaktnih podatkov morebitnih prič ali drugih podatkov v zvezi z zadevo, ki izkazujejo, da je prišlo do diskriminacije;
- kontaktni podatki predlagatelja;
- lastnoročni podpis predlagatelja.

(2) Če je predlog anonimen, zadoščajo podatki iz druge in tretje alineje prejšnjega odstavka.

Zakon o inšpekciji dela določa, da Inšpektorat RS za delo opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavk (če ni z zakonom drugače določeno). Spodaj je nekaj bistvenih določb glede postopka inšpekcijskega nadzora.

14. člen (uvredba postopka)

(1) Postopek inšpekcijskega nadzora se vodi po uradni dolžnosti, razen če zakon določa drugače.

(2) Inšpektorat prednostno obravnava prijave, iz katerih nedvoumno izhaja verjetnost:

- da bodo izpolnjeni pogoji za izdajo prepovedne odločbe iz 19. člena tega zakona ali
- da gre za kršitev pravic večjega števila delavcev pri zavezancu na podlagi predpisov, za nadzor nad katerimi je pristojen inšpektorat.

16. člen (odločba)

(1) Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru ima inšpektor pravico in dolžnost z odločbo zavezancu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

(2) Zoper odločbo iz prejšnjega odstavka je dovoljena pritožba v 15 dneh od njene vročitve. Pritožba ne zadrži izvršitve odločbe.

(3) Zavezanec mora inšpektorju poročati o izvršitvi odločbe v osmih dneh po poteku posameznega roka za njeno izvršitev.

17. člen (opozorilo delavcu ter seznanitev z ugotovitvami in ukrepi)

(1) Če inšpektor pri opravljanju inšpekcijskega nadzora ugotovi, da je v konkretnem primeru za odločanje pristojno delovno sodišče, delavca opozori, da lahko uveljavlja svoje pravice pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Če inšpektor oceni, da je to potrebno zaradi varovanja pravic drugih oseb, delodajalcu s sklepom odredi, da o ugotovitvah inšpekcijskega nadzora in izrečenih ukrepih pisno seznani delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) ter sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika pri delodajalcu.

18. člen (možnost prepovedne odločbe)

Inšpektor lahko z odločbo prepove zavezancu opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:

1. da delodajalec ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa, kakor tudi njihove sprotne prilagoditve ob vsaki spremembi v delovnem procesu;
2. da zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja grozi nevarnost za nezgodo delavcev;
3. da delodajalec delavcev ni usposobil za varno in zdravo delo;

4. da mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca onemogočila inšpekcijski pregled;
5. da je bil pri zavezancu v obdobju preteklih 12 mesecev dvakrat ali večkrat pravnomočno ugotovljen prekršek, da ni izplačal plače v skladu z določbami o plačilnem dnevu, kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

19. člen (prepovedna odločba)

(1) Inšpektor z odločbo prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:

1. neposredno nevarnost za življenje delavcev;
2. da je delodajalec omogočil delo tujcu ali osebi brez državljanstva v nasprotju s predpisi, ki urejajo zaposlovanje tujcev;
3. da je delodajalec ali uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in trg dela, posredovani delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost posredovanja dela delavcev uporabniku, omogočil delo delavcu v nasprotju s predpisi, ki urejajo trg dela;
4. zaposlitev na črno, če posebni predpisi določajo pristojnost inšpekciji za delo;
5. delo otrok, mlajših od 15 let starosti, v nasprotju s predpisi, ki urejajo delo otrok;
6. opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

20. člen (opozorilo zavezancu)

V obrazložitvi odločbe iz 18. in 19. člena tega zakona je inšpektor dolžan opozoriti zavezanca na možnost izreka nadaljnjih ukrepov iz 23. člena tega zakona v primeru ponavljanja kršitev.

Zakon o delovnih razmerjih, 200. člen (uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo)

(1) Če delavec meni, da delodajalec 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.

(2) Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Zakon o delovnih razmerjih, 201. člen (alternativno reševanje sporov)

(1) Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(3) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.



Dobro vzpostavljen pritožbeni postopek kot del prizadevanj podjetja, da ustvari varno delovno mesto: Primer iz HBL, Pakistan, in Indonezije

HBL, Pakistan, največja banka zasebnega sektorja v Pakistanu z več kot 17.000 zaposlenimi, je leta 2010 uvedla politiko proti nadlegovanju. V okviru sistema za izvajanje politike imajo zaposleni kot žrtve ali priče na voljo različne poti za prijavo nadlegovanja. 'Speak Up' (spregovori) je elektronski naslov, ki ga upravlja kadrovska služba banke. Prejete pritožbe se glede na njihovo vrsto predajo v nadaljnje ukrepanje oddelku za disciplinske zadeve ali preiskovalnemu odboru za preprečevanje nadlegovanja. Preiskovalni odbor in ekipa, ki sodeluje pri reševanju primerov nadlegovanja, sta bila usposobljena za take postopke.

Poleg tega je mogoče na telefonski povezavi banke za pomoč na kadrovskem področju, ki se običajno uporablja za poročanje o vsakodnevnih kadrovskih vprašanjih, zahtevati usmeritve za reševanje vprašanj, povezanih z nadlegovanjem, ali vložiti pritožbe. Druga pot je vodja odnosov na kadrovskem področju, s katerim se lahko zaposleni pogovorijo o dogodku ali pritožbi. Nazadnje imajo zaposleni v skladu z bančno žvižgaško politiko možnost anonimnega prijavljanja dogodkov oddelku banke za skladnost poslovanja s predpisi, pritožbe pa se nato preusmerijo kadrovskemu oddelku.

V Indoneziji je 38 podjetij s svojimi sindikati podpisalo politiko ničelne strpnosti do nasilja in nadlegovanja, s čimer so pokazala svojo skupno odločnost glede zavračanja vseh oblik nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Politika spodbuja vzpostavitev skupnega pritožbenega sistema za reševanje pritožb zaradi spolnega nasilja in nadlegovanja ter poudarja, da imajo žrtve nasilja in nadlegovanja pravico do vložitve pritožbe in do popolne zaščite z vidika varnosti, zasebnosti in psihološke podpore.

Vir: IndustriALL, 2022, Indonesian unions sign zero-tolerance policy on violence and harassment with companies (Indonezijski sindikati podpisali s podjetji politiko ničelne strpnosti do nasilja in nadlegovanja), IFC, 2018, Advancing Gender Diversity through Effective Anti-Harassment Mechanisms (Napredovanje na področju raznolikosti spolov prek učinkovitih sistemov za preprečevanje nadlegovanja)

Postopki za pritožbe naj vključujejo vse možnosti in podatek, komu je treba poslati pritožbo. Oblikovanje postopka za sprejemanje in dosledno, pošteno ter učinkovito preiskovanje pritožb je ključnega pomena. Pritožbe naj se vložijo v pisni obliki in predložijo imenovani osebi.

5.5.1 Spodbujanje prijavljanja

Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu se pogosto premalo prijavljata, saj delavci tega ne delajo radi. To še posebej velja, če niso prepričani, da bo prijava obravnavana in da bo spoštovana njihova pravica do zaupnosti, ali če menijo, da bi lahko prijava dogodka negativno vplivala na njihovo delovno mesto ali prihodnjo kariero.

Delodajalci morajo ustvariti okolje, v katerem imajo delavci podporo in se počutijo varne, da lahko razpravljajo o svoji zaskrbljenosti glede nasilja in nadlegovanja ali dogodek prijavijo. Da bi spodbudili prijavljanje nasilja in nadlegovanja, naj se postopki za prijave in pritožbe pripravijo v sodelovanju z delavci ali njihovimi predstavniki ter z njimi seznanijo vsi delavci. Delodajalci morajo zagotoviti dostopne postopke za prijavo in zagotoviti, da delavci vedo, kako in komu prijaviti zagroženo ali dejansko nasilje in nadlegovanje. Delodajalci naj spodbujajo delavce, da takšne prijave podajo čim prej po grožnji ali dogodku.

Da bi bil postopek za pritožbe učinkovit, naj se od delavcev ne pričakuje, da bodo dajali prijave le svojemu neposrednemu nadrejenemu ali drugim vodjem. Imeli naj bi možnost sporočiti svojo zaskrbljenost po več poteh, vključno prek kadrovske službe. Delavci naj se zavedajo, da se lahko umaknejo, kadar obstaja nevarnost za resne in takojšnje posledice, in da to lahko storijo brez strahu pred kaznovanjem.²⁰

²⁰ Točka g 10. člena konvencije št. 190 o nasilju in nadlegovanju ter 13. člen konvencije o varnosti in zdravju pri delu, 1981 (št. 155).

Po vsaki pritožbi in prijavi je treba takoj ukrepati. Osebe, ki obravnavajo pritožbe, naj bodo neopredeljene, usposobljene, upoštevajo naj vidik spola in bodo sposobne opravljati take naloge ter delovati dovolj diskretno, da varujejo dostojanstvo in zasebnost vpletenih strani, ne da bi bili pri tem ogroženi preglednost in pravičnost preiskave. Pritožbeni sistem naj zaščiti tudi pritožnike (vključno z žvižgači) in priče pred povračilnimi ukrepi (MUD 2020, str. 62).

5.5.2 Odzivanje na pritožbe in njihovo reševanje

Za učinkovit odziv na vsako pritožbo in prijavo zaradi nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu morajo obstajati jasni postopki, ki jih je treba upoštevati. Čeprav je lahko pritožbeni sistem del uradnega pritožbenega sistema delodajalca, je treba pritožbe zaradi nasilja in nadlegovanja obravnavati še previdneje in skrbneje zaradi občutljivosti, zasebnosti in ranljivosti vpletenih strani, zlasti če je domnevni storilec neposredni vodja ali drugi nadrejeni pritožnika.

5.5.3 Neuradni načini

V nekaterih primerih je mogoče zadeve urediti neuradno, odvisno od resnosti dogodka. Včasih se ljudje ne zavedajo, da je njihovo vedenje nezaželeno, zato lahko neuradni pogovor privede do večjega razumevanja in dogovora, da takega vedenja ne bo več. Delavci se lahko odločijo, da to storijo sami ali s podporo sodelavcev, vodje, predstavnika zaposlenih ali svestovalca.

5.5.4 Uradni postopek

Delodajalci naj pritožbe zaradi nasilja in nadlegovanja obravnavajo resno ter jih nemudoma in objektivno preiščejo, da bi ugotovili vzrok in ustrezno ukrepali. Nekatera ravnanja in vedenja (kot so na primer telesni napad ter spolni napad) lahko vsebujejo tudi elemente kaznivih dejanj, zato jih je treba prijaviti organom pregona. V takih primerih naj bosta varnost in dobro počutje žrtve ali drugih vpletenih oseb, vključno z žvižgači in sodelavci, vedno na prvem mestu.

Kadar prijavo ali pritožbo zaradi nadlegovanja poda tretja oseba ali žvižgač, naj delodajalci prav tako opravijo preiskavo in ustrezno ukrepajo.

Pri preiskovanju dogodka ali pritožbe je pomembno:

- posvetovati se z delavci in zaslišati priče, da bi zbrali informacije in dokaze;
- ohraniti zaupnost zbranih informacij in zagotoviti zasebnost vpletenih strani;
- pregledati ukrepe za preprečevanje in obvladovanje tveganj, da se oceni njihova učinkovitost in ugotovi, ali jih je treba izboljšati ali nadomestiti z novimi ukrepi za obvladovanje tveganj;
- biti neopredeljen, objektivni in pošteni brez kakršne koli pristranskosti;
- voditi evidence prijavljenih dogodkov, preiskav in sprejetih ukrepov, da se lahko ugotavlja in pregledujejo gibanja kot del stalnega obvladovanja tveganj.



Slovenija

Kazenski zakonik, 197. člen (šikaniranje na delovnem mestu)

(1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenosť, se kaznuje z zaporom do dveh let.

(2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

Kazenski zakonik, 171. člen (spolno nasilje)

(1) Kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta stori ali trpi kakšno spolno dejanje, ki ni zajeto v prejšnjem členu, se kaznuje z zaporom do petih let.

(2) Privolitev iz prejšnjega odstavka je podana, če je oseba po svoji navzven zaznavni, nedvoumni in svobodni volji privolila v spolno dejanje iz prejšnjega odstavka in je bila sposobna sprejeti tako odločitev.

(3) Kdor uporabi silo ali zagrozi drugi osebi z neposrednim napadom na življenje ali telo in jo tako prisili, da stori ali trpi kakšno spolno dejanje iz prvega odstavka tega člena, se kaznuje z zaporom od šestih mesecev do desetih let.

(4) Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno grozovito ali posebno poniževalno ali če je dejanje storilo več oseb zaporedoma ali nad obsojenci ali drugimi osebami, ki jim je vzeta prostost, se kaznuje z zaporom od treh do petnajstih let.

(5) Kdor drugo osebo prisili, da stori ali trpi kakšno spolno dejanje iz prvega odstavka tega člena, tako da ji zagrozi, da bo o njej ali njenih bližnjih odkril, kar bi škodovalo njeni ali njihovi časti ali dobremu imenu, ali da bo njej ali njenim bližnjim povzročil veliko premoženjsko škodo, se kaznuje z zaporom do petih let.

(6) Če so bila dejanja iz prvega, tretjega ali petega odstavka tega člena storjena proti osebi, s katero storilec ali storilka živi v zakonski, zunajzakonski skupnosti ali registrirani istospolni partnerski skupnosti, se pregon začne na predlog.

Kazenski zakonik, 170. člen (posilstvo)

(1) Kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta spolno občuje ali s tem izenačeno spolno ravna, se kaznuje z zaporom od šestih mesecev do petih let.

(2) Privolitev iz prejšnjega odstavka tega člena je podana, če je oseba po svoji navzven zaznavni, nedvoumni in svobodni volji privolila v spolno občevanje ali s tem izenačeno spolno ravnanje in je bila sposobna sprejeti tako odločitev.

(3) Kdor prisili drugo osebo k spolnemu občevanju ali s tem izenačenemu spolnemu ravnanju, tako da uporabi silo ali zagrozi z neposrednim napadom na življenje ali telo, se kaznuje z zaporom od enega do desetih let.

(4) Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno grozovito ali posebno poniževalno ali če je dejanje storilo več oseb zaporedoma ali nad obsojenci ali drugimi osebami, ki jim je vzeta prostost, se storilec kaznuje z zaporom od treh do petnajstih let.

(5) Kdor prisili drugo osebo k spolnemu občevanju ali s tem izenačenemu spolnemu ravnanju, tako da ji zagrozi, da bo o njej ali njenih bližnjih odkril, kar bi škodovalo njeni ali njihovi časti ali dobremu imenu, ali da bo njej ali njenim bližnjim povzročil veliko premoženjsko škodo, se kaznuje z zaporom od šestih mesecev do petih let.

(6) Če so bila dejanja iz prvega, tretjega ali petega odstavka tega člena storjena proti osebi, s katero storilec živi v zakonski, zunajzakonski skupnosti ali registrirani istospolni skupnosti, se pregon začne na predlog.

5.5.5 Zaupnost

Med preiskavo naj se ohraniti zaupnost vseh vpletenih strani. Delodajalec naj ne razkrije imen pritožnika ali domnevnega storilca, razen kadar je to potrebno zaradi postopka, izvedbe popravljalnih ukrepov ali kadar to zahteva zakon. Konvencija št. 190 v 10. členu (c) poziva k varovanju zasebnosti in zaupnosti, kolikor je to mogoče in primerno, ter določa, da se zahteve glede zasebnosti in zaupnosti ne zlorablajo.



Primeri zakonodaje, ki od delodajalcev zahteva spoštovanje zaupnosti, kadar je vložena pritožba

V Luksemburgu 2. točka L.245-6 člena Delovnega zakonika s spremembami iz leta 2016 določa: »Delegacija uslužbencev in morebitni predstavnik za enakost so pooblaščen za pomoč in svetovanje zaposlenemu, ki je žrtev spolnega nadlegovanja. Spoštovati morajo zaupnost dejstev, s katerimi so seznanjeni v zvezi z zadevo, razen če jih nadlegovana oseba od tega ne odveže.«

V Južnem Sudanu 7. člen Zakona o delu iz leta 2017 zahteva, da politike delovnih mest vključujejo posebne določbe o tem, da »delodajalec ne bo nikomur razkril imena pritožnika ali okoliščin, povezanih s pritožbo, razen če je razkritje potrebno za preiskavo pritožbe ali sprejetje disciplinskih ukrepov v zvezi z njo«.

Vir: MUD, 2021a.

Delodajalec naj sprejme vse smiselne ukrepe, da zagotovi zaupnost in varnost vseh informacij, zbranih med postopkom. Da bi delodajalec ustvaril okolje, v katerem delavci lahko sproščeno govorijo o svojih izkušnjah z nasiljem in nadlegovanjem, mora izkazovati zaupanje, kar lahko vključuje svetovanje in usmerjanje pritožnika, žrtve, domnevnega storilca in prič med preiskavo ter ohranjanje stroge zaupnosti zadeve.

Kljub temu naj zagotavljanje zaupnosti vpletenim stranem ne prepreči, da poiščejo podporo, na primer prek programa pomoči zaposlenim, ali na sestanek pripeljejo spremljevalca ali predstavnika.

5.5.6 Varovanje pred povračilnimi ukrepi

Eden od glavnih razlogov, zakaj žrtev ne prijavi nasilja in nadlegovanja, je strah pred povračilnimi ukrepi. Konvencija št. 190 poziva k varovanju pred kakršno koli obliko neprimerne obravnave pritožnikov, žrtev, prič in žvižgačev ali povračilnih ukrepov. Varovanje pritožnikov pred povračilnimi ukrepi je temeljni del varnih in učinkovitih postopkov za prijavo in pritožbo ter sistemov za reševanje sporov. Bistveno je zagotoviti, da žrtve ali pritožniki niso še dodatno neprimerno obravnavani in kaznovani, ter zaščititi pritožnike, žrtve, priče in žvižgače pred morebitnimi povračilnimi ukrepi. To vključuje ohranjanje zaupnosti identitete pritožnika, zagotavljanje dopusta ali ureditev premestitve na drugo delovno mesto ali lokacijo, pri čemer je treba zagotoviti, da se sprejeti ukrepi ne obravnavajo kot kazenski ukrepi za žrtev ali pritožnika ali da ne pomenijo kaznovanja.



Slovenija

Zakon o delovnih razmerjih, 6. člen (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

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

Zakon o varstvu pred diskriminacijo, 7. člen (druge oblike diskriminacije)

Diskriminacija vključuje tudi:

- nadlegovanje in spolno nadlegovanje ter vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja,
- odredbo, ukaz ali drugo navodilo, da naj se osebo diskriminira zaradi določene osebne okoliščine (v nadaljnjem besedilu: navodila za diskriminacijo),
- pozivanje k diskriminaciji,
- povračilne ukrepe (v nadaljnjem besedilu: viktimizacija).

Zakon o varstvu pred diskriminacijo, 11. člen (viktimizacija)

Viktimizacija je izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije, 23. člen, (prijava korupcije in zaščita prijavitelja)

(1) Vsakdo lahko komisiji ali drugemu pristojnemu organu poda prijavo o koruptivnem ravnanju v državnem organu, lokalni skupnosti, pri nosilcu javnih pooblastil ali drugi pravni osebi javnega ali zasebnega prava ali o ravnanju fizične osebe, za katero verjame, da ima znake korupcije. Komisija in drugi pristojni organi morajo prijavitelje na njihovo zahtevo obvestiti o svojih ukrepih oziroma postopanju. Ta določba ne posega v pravico prijavitelja, da o koruptivnem ravnanju obvesti javnost.

(2) Za dokumente, dosjeje, evidence in drugo dokumentarno gradivo iz postopka, ki ga komisija izvaja v zvezi s prijavo suma korupcije, se do zaključka postopka pred komisijo ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja dostop do informacij javnega značaja. Podatki o zaščitenem prijavitelju korupcije tudi po zaključku postopka niso informacija javnega značaja.

(3) Če komisija ugotovi, da prijava iz prejšnjih odstavkov vsebuje znake kaznivega dejanja, katerega storilec se preganja po uradni dolžnosti, obvesti o tem organe odkrivanja in pregona po zakonu, ki ureja kazenski postopek, z zaprosilom, da jo ti obvestijo o nadaljnjem postopku.

(4) Če so v zvezi s prijavo korupcije podani pogoji za zaščito prijavitelja oziroma njegovih družinskih članov po zakonu, ki ureja zaščito prič, lahko komisija poda Komisiji za zaščito ogroženih oseb predlog za njihovo vključitev v program zaščite ali pobudo generalnemu državnemu tožilcu za izvedbo nujnih zaščitnih ukrepov.

(5) Ko Komisija za zaščito ogroženih oseb odloča o predlogu komisije, se lahko njene seje udeleži tudi predstavnik komisije.

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije, 24. člen (zaščita prijavitelja)

(1) Če je prijavitelju treba zagotoviti zaščito zaradi povračilnih ukrepov, povezanih s prijavo po 23. členu tega zakona, se uporabljajo določbe 6. in 7. člena ter 7., 8. in 9. poglavja Zakona o zaščiti prijaviteljev (Uradni list RS, št. 16/23; v nadaljnjem besedilu: Zakon o zaščiti prijaviteljev).

(2) Kot povračilni ukrepi iz prejšnjega odstavka se štejejo ukrepi, ki so opredeljeni v 14. točki 4. člena Zakona o zaščiti prijaviteljev.

Zakon o zaščiti prijaviteljev, 6. člen (prepoved razkritja identitete in zaupnost)

(1) Nihče ne sme razkriti identitete prijavitelja brez njegovega izrecnega soglasja nikomur, razen zaupniku in organu za zunanjo prijavo. To velja tudi za vse druge informacije, iz katerih je mogoče neposredno ali posredno sklepati o identiteti prijavitelja.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek se sme identiteto prijavitelja in druge informacije iz prejšnjega odstavka razkriti tudi, kadar to zahteva državni tožilec, če je to nujno potrebno zaradi preiskovanja kaznivih dejanj, ali sodišče, če je to potrebno zaradi sodnih postopkov, vključno s sodnimi postopki zaradi zaščite pravice osebe, ki jo prijava zadeva.

(3) V primeru razkritja identitete iz prejšnjega odstavka je treba pred tem pisno obvestiti prijavitelja o nameravanem razkritju z navedbo razlogov za razkritje, razen če državni tožilec ali sodišče presodi, da bi takšno obvestilo ogrozilo povezane preiskave ali sodne postopke.

(4) Ne glede na določbe prvega in drugega odstavka tega člena nihče ne sme razkriti identitete prijavitelja, če bi razkritje ogrozilo življenje ali resno ogrozilo javni interes, varnost ali obrambo države.

(5) Delodajalec ne sme ugotavljati identitete prijavitelja.

(6) Za dokumente in drugo gradivo v zvezi s prijavo se do konca postopka ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja dostop do informacij javnega značaja. Podatki o identiteti prijavitelja tudi po koncu postopka s prijavo niso informacija javnega značaja. Ta določba velja tudi v primeru, ko je dokumentarno gradivo odstopljeno drugemu organu v pristojno obravnavo.

(7) Zavezanec za vzpostavitev notranje poti za prijavo iz 9. člena tega zakona in organ za zunanjo prijavo iz 14. člena tega zakona, ki prejmeta informacijo o kršitvi, ki vključuje poslovno skrivnost ali drugo zakonsko določeno tajnost, lahko te podatke uporabljata ali razkrivata le v okviru nadaljnjega ukrepanja.

Zakon o zaščiti prijaviteljev, 19. člen (prepoved povračilnih ukrepov)

(1) Prepovedani so vsakršni povračilni ukrepi zoper prijavitelja, zlasti pa:

1. odpoved delovnega razmerja;
2. suspenz pogodbe o zaposlitvi;
3. premestitev na nižje delovno mesto, onemogočanje ali zadržanje napredovanja;
4. prenos delovnih nalog, sprememba kraja delovnega mesta, sprememba delovnega časa, zmanjšanje delovne obveznosti, neizplačilo ali znižanje plače in drugih dodatkov, neizplačilo nagrad in odpravnin;
5. onemogočanje ali zadržanje izobraževanja in strokovnega usposabljanja;
6. nizka ocena delovne uspešnosti, nizka letna ocena ali negativna zaposlitvena referenca;
7. uvedba disciplinskega postopka, izrekanje disciplinskih ukrepov ali kazni;
8. šikaniranje, prisila, ustrahovanje, nadlegovanje ali izključitev in pomanjkljiva zaščita dostojanstva pred takim ravnanjem drugih oseb;
9. diskriminacija, slabša ali nepravična obravnava;
10. opustitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob izpolnjenih pogojih, ki jih zakon določa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
11. odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas pred potekom časa oziroma pred prenehanjem razloga za sklenitev te pogodbe;
12. druga samovoljna ravnanja delodajalca, vključno z ravnanji, ki povzročajo škodo, tudi za ugled osebe, zlasti na družbenih omrežjih, finančno izgubo, vključno z izgubo posla in izgubo dohodka;
13. predčasna prekinitev ali odpoved pogodbe za nabavo blaga ali storitev ali druga prekinitev poslovnega sodelovanja;

14. razveljavitev, začasni ali trajni odvzem licence ali dovoljenja;
15. samovoljno odrejanje opravljanja zdravstvenih pregledov ali pregledov zaradi ugotavljanja delovne sposobnosti;
16. uvrstitev na črno listo na podlagi neformalnega ali formalnega dogovora v sektorju ali industriji, ki ima za posledico nezmožnost nove zaposlitve prijavitelja v industriji ali sektorju;
17. sprožanje zlonamernih postopkov proti prijavitelju.

(2) Kot povračilni ukrep se štejeta tudi grožnja s povračilnim ukrepom ali poskus povračilnega ukrepa.

Zakon o zaščiti prijaviteljev, 20. člen (zaščitni in podporni ukrepi)

(1) Zaščitni ukrepi po tem zakonu so ukrepi, ki se zagotavljajo prijaviteljem glede na vrsto povračilnih ukrepov, zlasti pa:

1. prepoved razkritja identitete prijavitelja in zaupnost (6. člen);
2. izključitev odgovornosti prijavitelja (21. člen);
3. sodno varstvo in začasne odredbe v primeru povračilnih ukrepov (22. člen);
4. brezplačna pravna pomoč (23. člen);
5. nadomestilo za primer brezposelnosti (24. člen);
6. psihološka podpora (25. člen).

(2) Komisija za preprečevanje korupcije prijavitelju na njegovo zahtevo za namen uveljavljanja zaščitnih ukrepov izda potrdilo o upravičenosti do zaščite po tem zakonu. Za namen izdaje potrdila lahko pridobiva potrebne podatke od zaupnika, uradne osebe za zunanjo prijavo ali subjekta javnega ali zasebnega sektorja, ki je obravnaval prijavo.

(3) Zaupnik, uradna oseba za zunanjo prijavo ali Komisija za preprečevanje korupcije v nadaljnjih postopkih na podlagi prijave svetuje prijavitelju glede zaščitnih ukrepov in mu pomaga v okviru svojih pristojnosti.

(4) Ministrstvo, pristojno za pravosodje, lahko nevladni organizaciji podeli status nevladne organizacije v javnem interesu na področju integritete v državi in civilni družbi, če ta izpolnjuje pogoje po zakonu o nevladnih organizacijah in če zagotavlja svetovanje, pravno pomoč, zastopanje v postopkih zaradi povračilnih ukrepov ali psihološko podporo prijaviteljem.

Primeri zakonodaje in drugih predpisov, ki varujejo pred povračilnimi ukrepi

V Slonokoščeni obali 5. člen Zakonika o zaposlovanju iz leta 2015 določa, da noben delavec ali oseba na usposabljanju ali pripravništvu ne sme biti kaznovana, odpuščena ali nositi neupravičenih posledic v zvezi z zadevami, ki so povezane z zaposlitvijo, vključno z novo zaposlitvijo in drugimi pogoji, zaradi nesprejemanja moralnega ali spolnega nadlegovanja ter zaradi pričanja ali prijave takih dejanj.

Na Japonskem Zakon proti nadlegovanju vključuje določbo, ki delodajalcem prepoveduje, da bi odpustili delavce, ki so prijavili primere nadlegovanja, ali kako drugače neugodno ravnali s takimi delavci zaradi prijave takih primerov.

V Nigru je v 122. členu Odloka št. 2017-682/PRN/MET/PS v uredbi o Delovnem zakoniku (10. avgust 2017) navedeno: »Noben delavec ne sme biti kaznovan ali diskriminiran, ker je bil priča spolnemu nadlegovanju ali ga je prijavil.«

Vir: MUD, 2021a.



5.5.7 Podpora žrtvam in pravna sredstva

Delodajalec naj zagotovi potrebno podporo in pomoč žrtvam, vključno z žrtvami telesnega ali spolnega napada, spolnega nadlegovanja ali trpinčenja.²¹ Za lažje okrevanje lahko delodajalec razmisli o zagotavljanju stalne podpore, ki lahko vključuje posttravmatski terapevtski pogovor in plačani ali neplačani dopust, medtem ko žrtev okreva po poškodbi ali travmi in po potrebi poišče zdravniško oskrbo, zdravljenje ali rehabilitacijo. Delodajalci lahko žrtev napotijo tudi k svetovalnim službam za duševno zdravje in podporo. Konvencija št. 190 in priporočilo št. 206 vključujeta načela in smernice o podpornih ukrepih in storitvah za pritožnike ter žrtve nasilja in nadlegovanja.²²



Podporne storitve pri nasilju zaradi spola, ki jih opravlja podjetje: Bioparques de Occidente, kmetijsko in gozdarsko podjetje, Mehika

Podjetje Bioparques zaposluje 4.360 delavcev v Jalisco, leta 2020 pa je bilo med njegovimi delavci 38 odstotkov žensk. Podjetje Bioparques je od leta 2013 sprejemalo ukrepe za zagotavljanje varnosti svojih delavcev, vključno z objavo etičnega kodeksa, vzpostavitev sistema za uradne pritožbe, sprejetjem politike preprečevanja psihosocialnih tveganj in ponudbo številnih podpornih storitev na kraju dogodka.

Med vsako preiskavo, ki vključuje nasilje zaradi spola ali spolno nadlegovanje, in po njej je preživelu zagotovljena večstranska podpora. Vsak nastanitveni kompleks ima ekipo socialnih delavcev, psihologov, zdravnikov in kontaktnih oseb za spolno nadlegovanje, ki delujejo na kraju samem in so pripravljeni nuditi takojšnjo podporo. Strokovni delavec ali psiholog zagotavlja pomoč pri dostopu do ustreznih storitev (kot sta zdravstvena oskrba in svetovanje) ter vzdržuje povezavo tako s preživeli kot z izvajalci storitev. V nekaterih primerih Bioparques preživelu omogoči dostop do psihologa, ki lahko pomaga oblikovati odziv. Podobno podporo podjetje nudi tudi vsem članom lokalne skupnosti, ki jih je spolno izkoriščal in zlorabil eden od njihovih delavcev. Podporne storitve so ponujene poleg podpore, ki jo zagotavlja vlada. Socialni delavci Bioparquesa pomagajo delavcem pri iskanju ustreznih vladnih služb in dostopu do njih ter jih spremljajo pri oddaji prijave, če delavec zaprosi za takšno podporo.

Vir: IFC, 2020

Poleg podpore, ki jo zagotavljajo delodajalci, so žrtvam na voljo tudi zunanje podporne storitve ali pravna sredstva, kot so vrnitev delavca na delo, odškodnina za škodo, nadomestila za poškodbe pri delu ter finančna podpora za pravne storitve in nastale stroške.²³



Primeri zakonodaje in drugih predpisov, ki žrtvam nasilja in nadlegovanja zagotavljajo podporne storitve in pravna sredstva

V Italiji je ustavno sodišče januarja 2021 odločilo, da so vse žrtve nasilja in nadlegovanja zaradi spola upravičene do brezplačne pravne pomoči in podpore.²⁴

V Portoriku (Združene države Amerike) Zakon št. 83-2019 določa 15 dni dopusta v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

21 Konvencija št. 190 v 10. členu (b)(v) navaja »pravni, socialni, zdravstveni in upravni ukrepi podpore pritožnikom in žrtvam«; podporne storitve naj upoštevajo spol, zlasti v primeru nasilja in nadlegovanja na podlagi spola. Glej 10. člen (e) in sedemnajsti odstavek priporočila št. 206.

22 Konvencija št. 190, 10. člen (b)(v) in (e), ter sedemnajsti odstavek priporočila št. 206.

23 Konvencija št. 190, 10. člen, ter štirinajsti in petnajsti odstavek priporočila št. 206.

24 Giurisprudenza Penale, 2021, »Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)«, 12. januar.

Na Danskem sta spolno nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu vključena v zavarovanje za poškodbe pri delu in se zanj izplačujejo odškodnine, nadzoruje pa ju inšpektorat za delo, ki je del danskega urada za delovno okolje.²⁵

Vir: MUD, 2021a.

5.5.8 Popravljalni ukrepi in sankcije

Delodajalec naj zagotovi, da med prejemom pritožbe, izvedbo postopka, pripravo poročila in sprejemom ukrepov ni nepotrebnih zamud.²⁶ Če je preiskava utemeljila pritožbo ali prijavo nasilja in nadlegovanja, naj delodajalec ustrezno ukrepa proti storilcu ne glede na to, ali gre za zaposlenega ali tretjo osebo, pregleda tveganja, ki so privedla do dogodka, in jih po možnosti odpravi ali zmanjša. Pri hujših kršitvah, kot sta napad in spolno nadlegovanje, ki bi lahko pomenila kaznivo dejanje, naj delodajalec opozori organe pregona.

Pri ukrepanju naj delodajalec zagotovi, da je vsaka naložena sankcija ali disciplinski ukrep ustrezen in v skladu z veljavnimi zakoni ter drugimi predpisi, kolektivno pogodbo ali posameznikovo pogodbo o zaposlitvi.

V nekaterih državah so bile uvedene določbe, ki delodajalcem nalagajo pravno obveznost ukrepanja v primeru prijavljenega nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, vključno s prijavo organom pregona, kadar sta nasilje in nadlegovanje kazniva.

Primeri zakonodaje ali predpisov, ki od delodajalcev zahtevajo ukrepanje glede nasilja in nadlegovanja

Na Filipinih 19. člen Zakona o varnih prostorih iz leta 2018 predvideva denarne kazni, kadar delodajalci ne upoštevajo določbe o dolžnostih preprečevanja ali kadar se ne ukrepa glede prijavljenega spolnega nadlegovanja na delovnem mestu na podlagi spola.

V Gabonu Zakon o boju proti nadlegovanju na delovnem mestu iz leta 2016 (10. člen) določa, da »vsakega storilca moralnega ali spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ali med delom doletijo večje disciplinske sankcije v skladu z veljavno zakonodajo, ne da bi to vplivalo na kazenske sankcije, predvidene v veljavni zakonodaji«.

V Iraku Zakon o delu iz leta 2015 (11-2. člen) določa, da se storilci »kaznujejo z zaporno kaznijo do šestih mesecev in denarno kaznijo do enega milijona dinarjev ali z eno od teh dveh sankcij, in sicer kdor koli krši določbe členov tega poglavja, ki se nanašajo na delo otrok, diskriminacijo, prisilno delo oziroma spolno nadlegovanje«.

Vir: MUD, 2021a.



25 Eurofound, 2015, Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies (Nasilje in nadlegovanje v evropskih delovnih okoljih: Razširjenost, vplivi in politike).

26 Konvencija št. 190 v 10. členu (d) ter priporočilo št. 206 v devetnajstem odstavku določata: »Storilci nasilja in nadlegovanja v svetu dela naj odgovarjajo za svoja dejanja in, kadar je to primerno, naj se jim zagotovi svetovanje ali naj se izvedejo drugi ukrepi, da bi preprečili ponavljanje nasilja in nadlegovanja ter, kadar je to primerno, olajšali njihovo ponovno vključitev v delo.«

Preglednica 2: Dobre prakse za odzivanje na nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu

Načela	Ukrepanje
Zagotovljena naj bo dostopnost pritožbenega sistema.	Za vse delavce ali katero koli tretjo osebo naj se vzpostavi lahko dostopen, varen, pošten in učinkovit notranji sistem za prijave in pritožbe ter sistem za reševanje sporov, da lahko prijavijo ali poiščejo pomoč za vsak primer nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu.
Takoj začnite preiskavo.	Prijave/pritožbe naj se obravnavajo hitro, razumno in v določenih rokih. Udeležene strani naj se obvestijo o predvidenem roku za odziv na prijavo/pritožbo in tudi obveščajo o napredovanju zadeve, da bodo vedele, da niso bile prezrte.
Vse zadeve obravnavajte resno.	Vse prijave/pritožbe naj se obravnavajo resno in oceni naj se njihova utemeljenost.
Ohranite zaupnost.	Ohrani naj se zaupnost za vse vpletene strani. Podrobnosti o zadevi naj bodo znane le neposredno udeležnim.
Zagotovite pravičnost.	Domnevni storilec naj se obravnava kot nedolžen, razen če se obtožbe izkažejo kot resnične. Obtožbe je treba predstaviti tej osebi in ji dati možnost, da jih pojasni. Vsem stranem naj se pojasni možnost za vnovično odločanje.
Bodite strokovni.	Osebe, ki obravnavajo prijavo/pritožbo, naj bodo usposobljene in sposobne opravljati take naloge ter naj delujejo dovolj diskretno, da varujejo dostojanstvo in zasebnost vpletenih strani, hkrati pa ne ovirajo preiskave.
Bodite nevtralni.	Nepristranskost do vseh vpletenih je ključnega pomena in ljudje naj se nepristransko obravnavajo v celotnem postopku. Oseba, ki obravnava prijavo/pritožbo, naj ne bo neposredno vpletena v primer in naj tudi ne bo pristranska.
Upoštevajte vidik spola.	Na voljo naj bodo varni in učinkoviti sistemi za reševanje pritožb in sporov, podpora, storitve in pravna sredstva, ki upoštevajo vidik spola.
Podprite vse strani.	Po predložitvi prijave/pritožbe naj se vpletenim stranem pove, kakšna podpora jim je na voljo. To lahko vključuje programe pomoči delavcem ali pravico do prisotnosti spremljevalca na zaslišanjih ali sestankih, na primer predstavnika za VZD, predstavnika sindikata ali sodelavca.

Ne obravnavajte žrtev neprimerno.	Pomembno je zagotoviti, da vsakdo, ki prijavi nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, zaradi tega ni neprimerno obravnavan. Pred dodatno neprimerno obravnavo naj se zaščiti tudi oseba, obtožena nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu (in priča).
Zagotovite podporo žrtvi.	Žrtvi naj se zagotovita podpora in pomoč, na primer plačani ali neplačani dopust, zdravniška pomoč in napotitev na svetovanje.
Zaščitite pritožnike pred morebitnimi povračilnimi ukrepi.	Vzpostavi naj se sistem za zaščito pritožnikov (vključno z žvižgači) in prič, da ne pride do povračilnih ukrepov.
Ustrezno ukrepajte.	Če je bilo ugotovljeno, da je prijava/pritožba o nasilju in nadlegovanju utemeljena, morajo delodajalci ustrezno ukrepati proti storilcu, ki je lahko zaposleni ali tretja oseba, pregledati tveganja, ki so pripeljala do dogodka, in odpraviti ali zmanjšati tveganja zanj.
Obveščajte o postopku in rezultatih.	Vse strani naj se obvestijo o postopku, trajanju in o tem, kaj lahko pričakujejo, da se bo zgodilo med postopkom in na koncu. Če bi se postopek iz kakršnega koli razloga zavlekel, naj se strani obvestijo o zamudi in o pričakovanem začetku nadaljevanja. Na koncu naj se stranem pojasnijo razlogi za izvedbo (ali neizvedbo) ukrepov.
Vodite evidence.	Zapiše naj se: • oseba, ki je podala prijavo/pritožbo, datum in oseba, ki ji je bila prijava/pritožba predložena; • podrobnosti o prijavljeni zadevi; • izvedeni ukrep kot odgovor na zadevo; • vsi nadaljnji potrebni ukrepi – kaj, kdaj in kdo jih bo izvedel. Sestavijo naj se tudi zapisniki pogovorov, sestankov in zaslišanj, v katerih naj bo podrobno navedeno, kdo je bil prisoten in kaj je bilo dogovorjeno.

Vir: Povzeto po MUD, 2020.

5.6 Dolžnost delavcev in njihovih predstavnikov, da sodelujejo

Tako kot delodajalci so tudi delavci odgovorni za preprečevanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela ter se ju morajo vzdržati (glej 9. člen (a)-(d) konvencije št. 190). Delavci in druge udeležene osebe imajo splošno dolžnost, da skrbijo za svojo varnost in zdravje ter za varnost in zdravje drugih, ki jih lahko prizadene njihovo delovanje. Poleg tega imajo delavci in njihovi predstavniki ključno vlogo pri sodelovanju z delodajalci pri pripravi in izvajanju organizacijske politike na področju nasilja in nadlegovanja.

Poleg tega imajo delavci odgovornost in dolžnost spoštovati predpise, upoštevati organizacijske politike ter sodelovati z delodajalcem pri preventivnih programih, vključno s sodelovanjem pri dejavnostih ozaveščanja in udeležbo na usposabljanjih. Delavci naj primere nasilja in nadlegovanja tudi prijavijo ter dajo ustrezne informacije, lahko pa so tudi priče med preiskovanjem neprimerne ravnanja. V delovno zakonodajo ali zakonodajo o VZD so bile v nekaterih državah uvedene določbe, ki delavcem prepovedujejo izvajanje nasilja in nadlegovanja ali jim nalagajo dolžnost sodelovanja v pobudah podjetja za preprečevanje nasilja in nadlegovanja.



Primeri zakonodaje in politik, ki delavcem prepovedujejo izvajanje nasilja in nadlegovanja

V Ekvadorju točka (j) 46. člena Delovnega zakonika s spremembami iz leta 2017 določa, da je delavcu prepovedano na delovnem mestu nadlegovati sodelavca, delodajalca, nadrejenega ali podrejenega v podjetju.

V Grenadi Nacionalna politika VZD iz leta 2019 med drugim določa naslednje odgovornosti delavcev: »Sodelujte z delodajalcem pri njegovem izpolnjevanju Zakona o VZD, predpisov ali politik. Bodite dokaj previdni in ne ogrožajte nepremišljeno svoje varnosti ali varnosti drugih. / .../ Izbranemu predstavniku za zdravje in varnost pri delu prijavite zdravstvene in varnostne zadeve, vključno s psihosocialnimi dejavniki in z delom povezanim stresom, nesrečami, dogodki ali skorajšnjimi nesrečami.«

Na Filipinih 18. člen Zakona o varnih prostorih iz leta 2018 določa: »Dolžnost zaposlenih in sodelavcev je:

- vzdržati se spolnega nadlegovanja na podlagi spola;
- odvrčati druge od dejanj spolnega nadlegovanja na podlagi spola na delovnem mestu;
- zagotavljati čustveno ali družbeno podporo zaposlenim, sodelavcem, kolegom ali stanovskim kolegom, ki so žrtve spolnega nadlegovanja na podlagi spola;
- prijaviti spolno nadlegovanje na podlagi spola, ki so mu bili priča na delovnem mestu.«

Vir: MUD, 2021a.

6 Vloga organizacij delodajalcev in podjetij pri preprečevanju in odpravljanju nasilja in nadlegovanja

Organizacije delodajalcev so ključni deležniki v prizadevanjih za preprečevanje in odpravljanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Na svetovni ravni je večina delodajalcev podprla sprejetje konvencije št. 190 in priporočila št. 206, vključitev varnega in zdravega delovnega okolja kot temeljno načelo in pravico pri delu ter druge konvencije, ki neposredno in posredno obravnavajo nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu.

Zaradi prepoznavanja in priznavanja poslovne upravičenosti preprečevanja in odpravljanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu vse več teh organizacij izvaja pobude, na primer sprejemanje politik delovnih mest, pripravo smernic in orodij za podporo svojim članom pri obravnavanju, preprečevanju in odpravljanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu ter sodelovanje v dialogu na nacionalni in mednarodni ravni za izkoreninjenje nasilja in nadlegovanja.

V tem poglavju so navedeni primeri pobud ali ukrepov, ki jih lahko sprejmejo organizacije delodajalcev v podporo svojim članom pri obravnavanju, preprečevanju ter odpravljanju nasilja in nadlegovanja.

6.1 Dajanje informacij in svetovanje

Dajanje informacij in svetovanje je ena od ključnih nalog delodajalskih organizacij. Čeprav sta nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu lahko del vprašanja VZD, sta lahko obravnavanje tega pojava in njegovo reševanje zaradi občutljivosti zapletena, zlasti v zvezi z nasiljem in nadlegovanjem zaradi spola ali posledicami nasilja v družini. Zato je ključno izhodišče za podporo organizacij delodajalcev svojim članom ozaveščanje ter dajanje ustreznih informacij in nasvetov.

Na osnovni ravni bodo podjetja želela vedeti, kaj je lahko nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, kako se lahko zgodi, kateri so veljavni zakoni in drugi predpisi, kakšen je mednarodni pravni okvir in njegov vpliv na delodajalce in podjetja ter katere so odgovornosti delodajalcev in najnovejše vladne politike na tem področju. Organizacije delodajalcev lahko zato pripravijo gradivo, kot so vodniki in orodja za delodajalce, ki bodo članom v podporo in pomoč pri razumevanju teh vprašanj in obveznosti. Na primer, Svet zasebnih podjetij Hondurasa (COHEP), Konfederacija maroških podjetij (CGEM) in Konfederacija delodajalcev Združenja držav jugovzhodne Azije (ASEAN) so leta 2021 izdali vodnike za delodajalce za področje nasilja in nadlegovanja.

Organizacije delodajalcev lahko zagotavljajo tudi osebno ali spletno svetovanje ali uporabljajo spletne platforme za lažjo izmenjavo idej med člani ter izmenjavo informacij o zanimivih vprašanjih, izzivih in dobrih praksah. To bo v pomoč delodajalcem pri sprejemanju proaktivnih ukrepov za obravnavanje in preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Podjetja se lahko veliko naučijo drugo od drugega. Organizacije EBMO lahko zbirajo, dokumentirajo in razširjajo primere dobrih praks med svojimi člani.

6.2 Ozaveščanje in zagotavljanje usposabljanja

Poleg zagotavljanja ustreznih informacij imajo organizacije delodajalcev vodilno vlogo pri ozaveščanju o preprečevanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu in usposabljanju, ki je lahko ločeno usposabljanje ali del usposabljanja o VZD, zlasti če to zahteva zakonodaja. Usposabljanje ne bo pripomoglo le k večji ozaveščenosti in sporazumevanju članov o tem, kako preprečiti in zmanjšati tveganje za nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, temveč je lahko tudi storitev, ki ustvarja dohodek in bi okrepila organizacijo ter pritegnila nove člane.

Strateško sodelovanje med organizacijami delodajalcev in vlado, delavskimi organizacijami in drugimi zainteresiranimi stranmi pri spodbujanju delovnih mest brez nasilja in nadlegovanja je lahko v različnih oblikah. Skupaj lahko na primer organizirajo kampanje za ozaveščanje, pripravijo skupno izjavo, razdeljujejo plakate in letake ter organizirajo delavnice, simpozije, seminarje, spletne seminarje in programe za delodajalce v njihovih prostorih. To ne bo le povečalo ozaveščenosti delodajalcev, temveč tudi spodbudilo dialog in sodelovanje med organizacijo delodajalcev, zainteresiranimi stranmi in člani.

Organizacija delodajalcev bi si morala prizadevati, da bi bili v usposabljanje, dejavnosti in programe ozaveščanja vključeni vsi njeni člani, zlasti mala in srednje velika podjetja, ki so morda manj ozaveščeni in imajo manj sredstev in zmogljivosti za izvajanje ukrepov za preprečevanje nasilja in nadlegovanja.



Primeri ukrepov organizacij delodajalcev za preprečevanje nasilja in nadlegovanja

Na Danskem so socialni partnerji in danski urad za delovno okolje leta 2019 začeli kampanjo za preprečevanje spolnega nadlegovanja ter nesprejemljivega in žaljivega vedenja na delovnem mestu. Po spremembi Zakona o enakem obravnavanju moških in žensk leta 2018 so socialni partnerji in urad za delovno okolje združili moči za kampanjo »Kje je meja?«, s katero so v ospredje postavili preprečevanje spolnega nadlegovanja. Cilj kampanje je preprečiti nesprejemljivo in žaljivo ravnanje na delovnem mestu ter s tem ustvariti delovno okolje in delovna mesta brez spolnega nadlegovanja.²⁷

V Ekvadorju je zbornica za industrijo in proizvodnjo sprejela ukrepe proti nasilju zaradi spola. In sicer je oktobra 2020 začela celovito kampanjo o preprečevanju ter odpravljanju nasilja nad ženskami pri delu, doma, v šoli in družbi (»Más unidas, más protegidas«). Veliko podjetij članov je sprejelo tudi kodekse ravnanja oziroma etične kodekse, ki prepovedujejo kakršno koli nasilje in nadlegovanje žensk.²⁸

V Singapurju je Tristransko svetovanje o obvladovanju nadlegovanja na delovnem mestu praktični vodnik za delodajalce in zaposlene za boljše preprečevanje in obvladovanje nadlegovanja na delovnem mestu. Poudarja pomen proaktivnega delovanja ter se osredotoča na preprečevalne ukrepe za zagotavljanje varnega in spodbudnega delovnega mesta. Predlaga tudi ključne korake in uporabo pravnih sredstev, ki jih lahko delodajalci in prizadete osebe izvedejo kot odziv na nadlegovanje, ko se to zgodi.²⁹

27 HR Global lawyers, lus Laboris, 2019, »Working Environment Authority and social partners collaborate on sexual harassment prevention campaign in Denmark«. 11. nov. Na voljo na <https://iuslaboris.com/insights/working-environment-authority-and-social-partners-collaborate-on-sexual-harassment-prevention-campaign-in-denmark/>.

28 Portal Diverso, 2020, »Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer«, 6. oktober.

29 Singapur, Ministrstvo za delovno silo, 2015, Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment (Tristransko svetovanje o obvladovanju nadlegovanja na delovnem mestu).

6.3 Spodbujanje dobrih praks ter upoštevanja zakonov in drugih predpisov

Priznavanje dobrih praks je vse večje in utira pot odpravljanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Poleg spodbujanja upoštevanja veljavnih zakonov in drugih predpisov lahko organizacije delodajalcev spodbujajo podjetja k ustvarjanju delovnih mest brez nasilja in nadlegovanja, delodajalci pa lahko proaktivno ukrepajo za preprečevanje in odpravljanje takih vedenj ter spodbujajo dobre poslovne prakse v skladu s Smernicami Organizacije združenih narodov za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu ter v podporo ciljem trajnostnega razvoja, zlasti cilju 5 (enakost spolov) in cilju 8 (dostojno delo in gospodarska rast).³⁰ Z zgoraj navedenimi dejavnostmi – ozaveščanjem, zagotavljanjem informacij, svetovanjem in usposabljanjem, izvajanjem kampanj za ozaveščanje ter izmenjavo in razširjanjem dobrih praks – imajo organizacije delodajalcev širšo vlogo pri spodbujanju dobrih poslovnih praks in upoštevanja zakonov in drugih predpisov.

6.4 Svetovanje in pravno zastopanje

Dolžnost delodajalcev je zagotavljati in vzdrževati varnost in zdravje pri delu, tudi brez nasilja in nadlegovanja. Zato naj delodajalci izvajajo proaktivne ukrepe za preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, vključno z izvajanjem politike delovnih mest, preiskavo pritožbe, ustreznim ukrepanjem zoper storilca in zagotavljanjem, da se dogodek ne bo ponovil. Poleg zagotavljanja ustreznih informacij, smernic in usposabljanj lahko organizacije delodajalcev svojim članom nudijo tudi strokovno svetovanje in zastopanje, na primer ob prijavi, kako se odzvati in strokovno obravnavati primer, kako voditi preiskave, zaslišati priče, pripraviti poročilo o preiskavi in se odločiti o ukrepih zoper storilca. Vse to zahteva specializirano tehnično znanje, saj dogodek zaradi odziva lahko preraste v obravnavo na sodišču, zato ga je treba ustrezno obravnavati (postopkovno in vsebinsko) ter v skladu z veljavnimi zakoni in drugimi predpisi ter kolektivno pogodbo zagotoviti, da delodajalec izpolni svojo obveznost in da so vsi ukrepi pravični in pošteni.

Če na primer delodajalec odpusti storilca kaznivega dejanja zaradi domnevno neprimerne ravnanja, storilec pa z ukrepom ni zadovoljen in vloži tožbo na sodišče zaradi neupravičene odpovedi, lahko organizacija delodajalcev zagotovi potrebno svetovanje in ob upoštevanju zakonskih zahtev zastopa delodajalca, da dokaže, da je bila odpoved pravična in poštena.

6.5 Vpliv politike

Organizacije EBMO imajo kot predstavnice glasu in interesov delodajalcev zasebnega sektorja v državi ključno vlogo pri sodelovanju z vlado pri zakonodajnih reformah in oblikovanju politik. Pri tristranskih zadevah je ključna vloga EBMO sodelovati z vlado in delavci pri odločitvah o ratifikaciji konvencij MOD, vključno s konvencijo št. 190 o nasilju in nadlegovanju. Da bi lahko organizacije delodajalcev dajale vladi koristne prispevke, bi morale v celoti razumeti

30 Cilji trajnostnega razvoja: cilj 8.8.: varovati pravice delavcev in zagotoviti varno in zanesljivo delovno okolje za vse delavce, tudi delavce migrante, še zlasti pa migrantke, in prekarne delavce; cilj 5.2.1: odpraviti nasilje nad ženskami in deklicami: odpraviti vse oblike nasilja nad ženskami in deklicami v javnem in zasebnem življenju, vključno s trgovino z ljudmi in drugimi oblikami izkoriščanja.

in poznati konvencijo št. 190, se zavedati vrzeli med notranjim pravom in konvencijo št. 190 ter oceniti potrebe, skrbi in izzive delodajalcev v zvezi z izvajanjem konvencije.

6.6 Socialni dialog

Ustrezen socialni dialog med delodajalci in delavci je lahko učinkovito orodje za spodbujanje in krepitev telesnega in psihičnega dobrega počutja delavcev, vključno s preprečevanjem in odpravljanjem nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu (MOD 2020, str. 42). Veliko primerov nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu je mogoče preprečiti z izboljšanjem odnosov na delovnem mestu in ustvarjanjem kulture medsebojnega razumevanja, zaupanja in spoštovanja, kjer lahko vsi delavci sodelujejo v varnem in zdravju neškodljivem okolju.

Socialni dialog, vključno s kolektivnimi pogajanj in sodelovanjem na delovnem mestu, pomaga izboljšati učinkovitost politik delovnih mest ter pobud za preprečevanje nasilja in nadlegovanja, saj povečuje odgovornost in zavezanost zaposlenih. Organizacije delavcev in delodajalci uporabljajo postopke kolektivnih pogajanj in sodelovanja na delovnem mestu za ukrepanje proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu, vključno s pripravo in izvajanjem politik in programov za njuno preprečevanje.



Primeri kolektivnih pogodb, ki obravnavajo nasilje in nadlegovanje v svetu dela

Evropski socialni partnerji so leta 2007 podpisali Evropski okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, katerega cilj je povečati ozaveščenost delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov glede prepoznavanja, preprečevanja in obvladovanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Ob izvajanju sporazuma so pripravili Skupne smernice za preprečevanje nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu.

Zveza rudarjev Mjanmara je začela socialni dialog z delodajalci in priporočila vključitev klavzule za preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu v kolektivno pogodbo.

Vir: MUD, 2020.

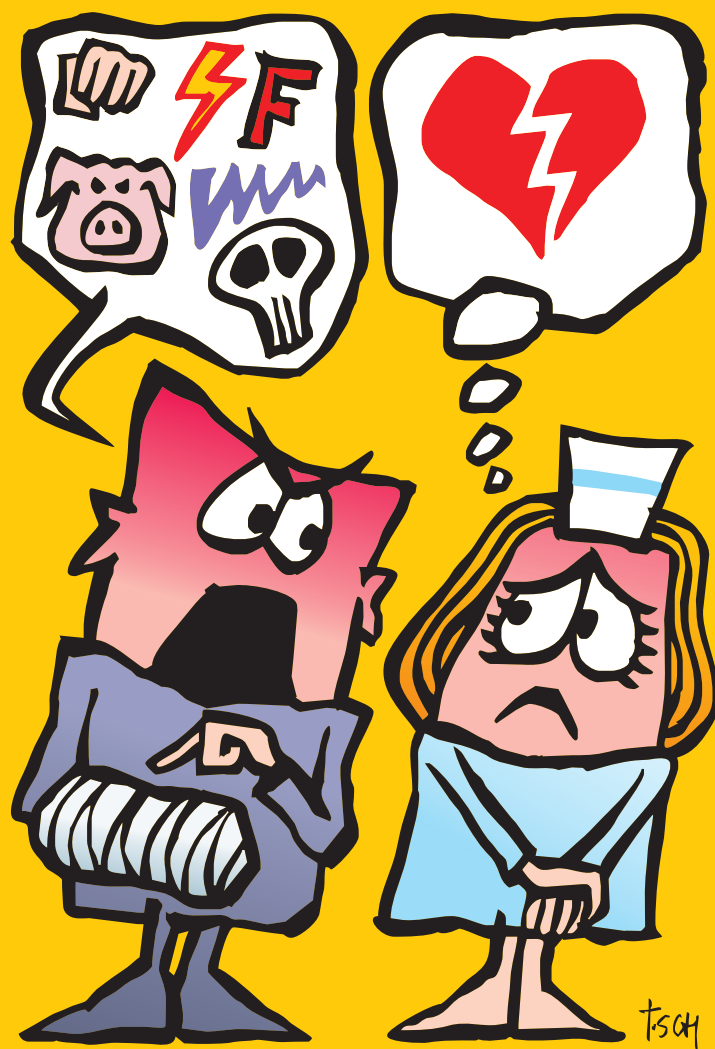
Organizacije delodajalcev imajo lahko pomembno vlogo pri spodbujanju socialnega dialoga med svojimi člani na nacionalni, regionalni, sektorski ravni ali na ravni podjetja samega. Organizacije delodajalcev lahko tudi zastopajo svoje člane v kolektivnih pogajanjih na različnih ravneh. Uporabljajo se lahko različni načini, na primer kolektivna pogodba ali politike delovnih mest lahko vključujejo izjave o načelih in zahteve, lahko vključujejo določbe, ki opredeljujejo elemente nasilja in nadlegovanja, določajo programe preprečevanja, dejavnosti za obvladovanje tveganja, ozaveščanje in usposabljanja, postopke, ki se izvajajo na delovnih mestih, sisteme za prijave in zbiranja podatkov ter psihološko in druge vrste podpore žrtvam.

Ne gre zanikati, da je načrtovanje in izvajanje uspešnih in učinkovitih strategij za preprečevanje nasilja in nadlegovanja pri delu velik izziv, vendar če delodajalci, delavci in zainteresirane strani združijo moči, prispevajo k doseganju skupnega cilja, to je delovnih mest brez nasilja in nadlegovanja.

7 Literatura in viri

- ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2014. A guide for managers and employers: Bullying and harassment at work.
- Au, Shiu-Yik, Ming Dong in Andreanne Tremblay. 2022. »How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value?«, SSRN, 25. januar.
- Deloitte. n. d. »Well-being: A new cornerstone for ESG strategy and reporting. Part 1«. Na voljo na https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-consulting-human-capital-Eminence_Final_Paper_One_EN_AODA.pdf
- Does, S., S. Gundemir in M. Shih. 2018. »Research: How sexual harassment affects a company's public image.« Harvard Business Review, 11. junij.
- Evropska banka za obnovo in razvoj, Mednarodna finančna korporacija (IFC) in CDC Group plc. 2020. Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging good practice for the private sector. Na voljo na <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/publications-gpn-addressingggbvh>
- Evropska zveza sindikatov javnih služb. 2010. »European Social Dialogue: Multi-Sectoral Guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, Euro Commerce, CoESS«. 16. julij. Na voljo na <https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>
- Human Resource Management International Digest. 2018. »Leadership style and workplace hostility: Do passive leaders foster increased hostility and sexual harassment?« 26 (5): 30–32.
- Mednarodna finančna korporacija (IFC) in Social Accountability International (SAI). 2010. Measure and Improve Your Labour Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions (New York).
- MOD. 2004. Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (Kodeks ravnanja na področju nasilja na delovnem mestu v storitvenih sektorjih in ukrepi za boj proti temu pojavu). Ženeva.
- MUD. 2020. Safe and healthy working environments free from violence and harassment (Varna in zdrava delovna okolja brez nasilja in nadlegovanja). Ženeva.
- ———. 2021a. Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (Nasilje in nadlegovanje v svetu dela: vodnik po Konvenciji št. 190 in Priporočilu št. 206). Ženeva.
- ———. 2021b. Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (št. 189).
- Kerber, R., in J. DiNapoli. 2021. »BlackRock adds diversity target for US boardrooms«, Reuters, 18. december. Na voljo na <https://www.reuters.com/markets/us/blackrock-adds-diversity-target-us-boardrooms-2021-12-14/>
- Lexicology. 2022. »ESG in Focus: An overview of recent litigation and regulatory developments«, 23. junij. Na voljo na www.lexology.com/library/detail.aspx?g=074afb67-0ac9-41da-aede-0760eb3c33a7/

- Rokonuzzaman, Md., in Md. Mizanuar Rahman. 2011. »Workplace Harassment and Productivity: A Comprehensive Role of Strategic Leadership«, Journal of General Education vol. 1. december, str. 42-50. Na voljo na https://moam.info/workplace-harassment-and-productivity_5b806e83097c47d0028b463f.html.
- Safety Counselling Inc. n. d. »The benefits of a workplace violence prevention programme«. Na voljo na <https://safetycounselling.com/the-benefits-of-a-workplace-violence-prevention-program>.
- Safe Work Australia. 2021a. Preventing workplace violence and aggression: National guidance material. januar
- ----- . 2021b. Preventing workplace sexual harassment: National guidance material. januar
- SafeWork SA. 2018. »Work-Related Violence: Preventing and responding to work-related violence«. Vlada Južbe Avstralije, maj.
- Saskatchewan. 2022. Harassment Prevention: An employer's guide for developing a harassment prevention policy.
- Sonnemaker, Tyler. 2021. »2020 brought a wave of discrimination and harassment allegations against major companies like Amazon, McDonald's, and Pinterest. These are some of the year's high-profile legal battles.« Insiders. 1 januar. Na voljo na www.businessinsider.com/every-company-that-was-sued-discrimination-and-harassment-lawsuits-2020-2021-1.
- Spiggle, Tom. 2021. »What Activision Blizzard's Sexual Harassment And Discrimination Lawsuit Tells Us About Company Culture.« Forbes. 12 avgust. Na voljo na <https://www.forbes.com/sites/tomspiggle/2021/08/12/what-activision-blizzards-sexual-harassment-and-discrimination-lawsuit-tells-us-about-company-culture/>
- WorkSafe Victoria. 2020. A guide for employers: Work-related violence.



Dodatki

Dodatek 1: Seznami izbranih orodij, virov in smernic, pomembnih za področje nasilja in nadlegovanja v svetu dela

Viri in smernice MOD

- How to promote disability inclusion in programmes to prevent, address and eliminate violence and harassment in the world of work (2021) (Kako spodbujati vključevanje vprašanja invalidov v programe za preprečevanje, obravnavanje in odpravljanje nasilja in nadlegovanja v svetu dela (2021))
- Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (Nasilje in nadlegovanje v svetu dela: vodnik po Konvenciji št. 190 in Priporočilu št. 206) (2021)
- Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020) (Varna in zdrava delovna okolja brez nasilja in nadlegovanja (2020))
- Policy Brief on sexual harassment in the entertainment industry (2020) (Kratka predstavitev politike o spolnem nadlegovanju v zabavni industriji (2020))
- Workplace Stress: A collective challenge (2016) (Stres na delovnem mestu: skupni izziv (2016))
- The SOLVE training package: Integrating health promotion into workplace OSH policies (2012) (Sveženj za usposabljanje SOLVE: Vključevanje spodbujanja zdravja v politike VZD (2012))
- Stress Prevention at Work Checkpoints. Practical improvements for stress prevention in the workplace (2012) (Kontrolne točke za preprečevanje stresa na delovnem mestu. Praktične izboljšave za preprečevanje stresa na delovnem mestu (2012))
- Code of practice on safety and health in agriculture (2010) (Kodeks ravnanja na področju varnosti in zdravja pri delu v kmetijstvu (2010))
- Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector (2005) (Okvirne smernice za obravnavanje nasilja na delovnem mestu v zdravstvu (2005))
- Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon (2003) (Nasilje na delovnem mestu v storitvenih sektorjih in ukrepi za boj proti temu pojavu (2003))
- Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001 (Smernice MOD o sistemih zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (2001))
- The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment (2001) (Stroški nasilja/stresa na delovnem mestu in koristi delovnega okolja brez nasilja/stresa (2001))
- Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace (2001) (Smernice za preprečevanje stresa in nasilja na delovnem mestu (2001))
- Violence at work - A major workplace problem (Nasilje na delovnem mestu – velika težava delovnega mesta)

Drugi viri, preglednice, vzorci politik in gradiva za prijavljanje in usmeritve

Naslov	Založnik
Preventing workplace violence and aggression guide (Vodnik za preprečevanje nasilja in napadanja na delovnem mestu)	Safe Work Australia, 2021
Heads Up: Workplace Bullying (Dvignimo se: trpinčenje na delovnem mestu)	Beyond Blue, Avstralija
Harassment Prevention: An employer's guide for developing a harassment prevention policy (Preprečevanje nadlegovanja: vodnik za delodajalce za pripravo politike preprečevanja nadlegovanja)	Saskatchewan, 2022
Workplace harassment and violence (Nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu)	Vlada Alberta, Kanada
Violence and Harassment Policy (Politika proti nasilju in nadlegovanju)	WSPS, Kanada
Manual of Procedures of complaint and sanction of abuse, harassment and sexual harassment at work (Priročnik o postopkih pritožbe in sankcioniranja zlorabe, nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu) (na voljo samo v španščini)	DIFROL, Čile
E-guide to managing stress and psychosocial risks (E-vodnik za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj)	EU-OSHA
IOE Helping employers: Manage risks from violence to staff (IOE pomaga delodajalcem: obvladovanje tveganj zaradi nasilja nad zaposlenimi)	IOE
IOE Factsheet on Understanding and Addressing Violence at Work (Preglednica IOE o razumevanju in obravnavanju nasilja na delovnem mestu)	
Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector (Obravnavanje novih dobrih praks za zasebni sektor na področju nasilja in nadlegovanja zaradi spola)	Evropska banka za obnovo in razvoj, CDC, Mednarodna finančna korporacija, 2020
Protocol of action against cases of violence at work, harassment and sexual harassment for companies of the Mexican Republic (Protokol o ukrepanju proti nasilju na delovnem mestu, nadlegovanju in spolnemu nadlegovanju za podjetja Mehške republike) (na voljo samo v španščini)	STPS, Mehika
A-Z topics and industry bullying: Tools and resources for businesses and workers to help guide you in preventing bullying in the workplace (Teme od A do Ž in trpinčenje v industriji: orodja in viri za podjetja in delavce, ki vas bodo vodili pri preprečevanju trpinčenja na delovnem mestu)	WorkSafe Nova Zelandija
Preventing and responding to bullying at work: Good Practice Guidelines (Preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu in odzivanje nanj: smernice dobre prakse) (marec 2017)	
Preventing and Responding to Bullying at Work: Advice for small businesses (Preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu in odzivanje nanj: nasveti za mala podjetja) (februar 2017)	
Bullying, Harassment and Discrimination (Trpinčenje, nadlegovanje in diskriminacija)	Employment NZ, Nova Zelandija
Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment (Tristransko svetovanje o obvladovanju nadlegovanja na delovnem mestu)	MOM, Singapur
Spanish Association against workplace harassment and domestic violence (Špansko združenje proti nadlegovanju na delovnem mestu in nasilju v družini) (na voljo samo v španščini)	AECAL, Španija

Manual on mobbing, physical violence and sexual harassment (Priročnik o trpinčenju, telesnem nasilju in spolnem nadlegovanju) (na voljo samo v španščini)	INSST, Španija
Violence at work (Nasilje na delovnem mestu) (na voljo samo v španščini)	
Preventing workplace harassment and violence. Joint guidance implementing a European social partner agreement (Preprečevanje nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu. Skupne smernice za izvajanje Sporazuma evropskih socialnih partnerjev)	ACAS, BIS, CBI, HSE, PPE, TUC, Združeno kraljestvo
A guide for managers and employers: Bullying and harassment at work (Vodnik za vodje in delodajalce: trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu)	ACAS, Združeno kraljestvo
Example policy on work-related violence (Primer politike na področju nasilja, povezanega z delom)	HSE, Združeno kraljestvo
Violence at work: a guide for employers (Nasilje na delovnem mestu: vodnik za delodajalce)	
Example violent incident report form (Primer obrazca za prijavo nasilnega dogodka)	
Preventing sexual harassment at work: a guide for employers (Preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu: vodnik za delodajalce)	Komisija za enakost in človekove pravice, 2020, Združeno kraljestvo
Sample Incident Report Form (Vzorec obrazca za prijavo dogodka)	OSHA, Združene države Amerike
What HR Can Do About Cyberbullying in the Workplace (Kaj lahko kadrovska služba stori glede kibernetškega ustrahovanja na delovnem mestu)	SHRM

Primeri orodij za oceno tveganja

Naslov	Založnik
Vzorec orodja za oceno tveganja za nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu	Vlada Kanade
Work-Related Violence: Preventing and responding to work-related violence Appendix 1 - Work-related violence risk assessment tool (Nasilje, povezano z delom: preprečevanje nasilja, povezanega z delom, in odzivanje nanj Dodatek 1 – Orodje za oceno tveganja za nasilje na delovnem mestu)	SafeWork SA, 2018
Code of Practice: Violence and aggression at work (Kodeks ravnanja: nasilje in napadnost na delovnem mestu) Stran 14-22, Risk Management Examples: Hazard identification and risk assessment form (Primeri obvladovanja tveganj: obrazec za prepoznavanje nevarnosti in oceno tveganja)	COSH, Ministrstvo za rudarstvo, Industrijski predpisi in varnost, Vlada Zahodne Avstralije
A guide for employers: Work-related violence (Vodnik za delodajalce: nasilje, povezano z delom) Dodatek A – Orodje za izbiro ukrepov za obvladovanje tveganja za nasilje, povezano z delom	WorkSafe Victoria, 2020
Workplace Features Assessment Tool (Orodje za ocenjevanje značilnosti delovnega mesta)	Employment Nova Zelandija
Workplace violence: Risk Assessment Process (Nasilje na delovnem mestu: postopek ocenjevanja tveganja)	WorkplaceNL, 2019
uide: Preventing Violence in the Workplace (Vodnik: preprečevanje nasilja na delovnem mestu), str. 14–16	SAFE Work Manitoba, 2016

Dodatek 2: Seznam mednarodnih standardov dela, ki varujejo delavce pred razmerami, v katerih bi se lahko zgodila nasilje in nadlegovanje

Naslednji seznam pomembnih konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela ter njihov opis sta bila povzeta iz publikacij Varna in zdrava delovna okolja brez nasilja in nadlegovanja (MUD, 2020)³¹ ter Nasilje in nadlegovanje v svetu dela: vodnik po Konvenciji št. 190³² in Priporočilu št. 206 (MUD, 2021).

Temeljne konvencije MOD ter z njimi povezani protokoli in priporočila

Konvencija o varnosti in zdravju pri delu (št. 155), priporočilo (št. 164) iz leta 1981 in protokol iz leta 2002

- Konvencija št. 155 opredeljuje izraz »zdravje« v zvezi z delom; ta »ne pomeni le odsotnosti bolezni ali slabotnosti; vključuje tudi telesne in duševne elemente, ki vplivajo na zdravje in so neposredno povezani z varnostjo in higieno na delovnem mestu« (3. člen (e)).
- Določa tudi osnovna načela za politiko in strategijo na nacionalni ravni in na ravni podjetij za izvajanje preprečevalnih in zaščitnih ukrepov za VZD.
- Priporočilo št. 164 določa, da naj se v skladu z nacionalno politiko VZD ukrepa za preprečevanje škodljivih »telesnih ali duševnih obremenitev zaradi delovnih pogojev« (odstavki 3(e)).
- Priporočilo št. 164 navaja tudi obveznosti delodajalcev, da zagotovijo, da delovna organizacija ne vpliva negativno na varnost in zdravje pri delu, zlasti glede delovnega časa in odmorov. Delodajalce zavezuje, da sprejmejo vse dejansko izvedljive ukrepe za odpravo »pretirane telesne in duševne utrujenosti« (odstavek 10(g)).

Konvencija o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu (št. 187) in priporočilo (št. 197), 2006

- Konvencija št. 187 poziva k aktivnemu in stalnemu izboljševanju varnosti in zdravja pri delu za preprečevanje poškodb pri delu, poklicnih bolezni in smrti z oblikovanjem nacionalnih sistemov, politik in programov.
- Države članice poziva, naj na vseh ustreznih ravneh spodbujajo in pospešujejo pravico delavcev do varnega in zdravega delovnega okolja.
- Določa, da nacionalni program spodbuja razvijanje nacionalne kulture preprečevanja na področju varnosti in zdravja pri delu (5. člen (2)(a)), ki jo opredeljuje kot »kulturo, v kateri se na vseh ravneh spoštuje pravica do varnega in zdravega delovnega okolja«.
- Nacionalni program naj bi tudi na široko razglašal varovanje delavcev in prispeval k njihovi zaščiti z odpravljanjem ali zmanjševanjem z delom povezanih nevarnosti in tveganj, kolikor je to dejansko izvedljivo, v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, da se preprečijo poškodbe pri delu, poklicne bolezni in smrti ter spodbujata varnost in zdravje na delovnem mestu (5. člen (2)(b)).

31 Safe and healthy working environments free from violence and harassment.

32 Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206.

Konvencija o prisilnem delu, 1930 (št. 29) in protokol iz leta 2014 h Konvenciji o prisilnem delu, 1930 (št. 29)

- Konvencija št. 29 opredeljuje prisilno ali obvezno delo kot vsako delo ali storitev, ki se od katere koli osebe zahteva pod grožnjo kakršne koli kazni in za katero se ta oseba ni ponudila prostovoljno (2. člen (1)). Grožnja kazni naj se razume zelo široko in naj zajema kazenske sankcije ter različne oblike prisile, kot so telesno nasilje, duševna prisila in zadržanje osebnih dokumentov.³³

Konvencija o najhujših oblikah dela otrok, 1999 (št. 182) in Konvencija o minimalni starosti, 1973 (št. 138)

- Najhujše oblike dela otrok že same po sebi vključujejo telesno in duševno nasilje in nadlegovanje (Konvencija št. 182, 3. člen (a)–(d)).
- Morebitna izpostavljenost nasilju in nadlegovanju je pomembna za opredelitev nevarnega dela (Konvencija št. 138, 3. člen (1); Konvencija št. 182, 3. člen (d)).³⁴

Konvencija o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (št. 111)

- Konvencija št. 111 poziva k izvajanju nacionalne politike enakosti z namenom odprave vsakršne diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih na podlagi rase, barve kože, spola, vere, političnega prepričanja, nacionalnega izvora ali socialnega porekla.
- Spolno nadlegovanje³⁵ se šteje za resno obliko spolne diskriminacije, ki spada na področje uporabe konvencije (1. člen).³⁶

Tehnične konvencije in priporočila MOD

Konvencija o službah medicine dela (št. 161) in priporočilo (št. 171), 1985

- Konvencija št. 161 opisuje naloge in namen služb medicine dela, ki morajo delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom svetovati glede zahtev za vzpostavitev in vzdrževanje varnega in zdravega delovnega okolja, tako da »omogočajo optimalno telesno in duševno zdravje pri delu« in tudi prilagajajo delo »zmožnostim delavcev upoštevajoč stanje njihovega telesnega in duševnega zdravja« (1. člen (a)).

Priporočilo s seznamom poklicnih bolezni, 2002 (št. 194)

- Priporočilo št. 194 predvideva redno pregledovanje in posodabljanje seznama poklicnih bolezni MOD. Seznam MOD, posodobljen leta 2010, zdaj zajema duševne in vedenjske motnje, vključno s posttravmatsko stresno motnjo (PTSM), ter »druge duševne ali vedenjske motnje, ki niso omenjene v prejšnji točki, kadar je neposredna povezava med izpostavljenostjo dejavnikom tveganja zaradi delovnih dejavnosti ter eno ali več duševnih in vedenjskih motenj, ki jih delavec pridobi, dokazana znanstveno ali z metodami, primernimi za nacionalne razmere in prakso«.³⁷

33 MOD, 2012, Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (Splošni pregled temeljnih konvencij o pravicah iz dela po Deklaraciji MOD o socialni pravičnosti za pravično globalizacijo), 2008, ILC.101/III/1B.

34 Ibid.

35 Poleg spolnega nadlegovanja so v skladu s Splošno pripombo Odbora strokovnjakov za uporabo konvencij in priporočil (CEACR) iz leta 2019 vključeni tudi rasno nadlegovanje in drugo »nadlegovanje na podlagi diskriminacije«. Rasno nadlegovanje pomeni, da je oseba izpostavljena telesnemu, besednemu ali nebesednemu ravnanju ali drugemu ravnanju na podlagi rase, ki spodbija njeno dostojanstvo ali ji ustvarja zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje.

36 Ibid.

37 Seznam poklicnih bolezni MOD (popravljen 2010), odstavek 2.4.2. Na voljo na <https://www.ilo.org/publications/ilo-list-occupational-diseases-revised-2010>

Konvencija o domorodnih in plemenskih ljudeh, 1989 (št. 169)

- V 20. členu (3) konvencija določa, da naj bodo delavci, ki pripadajo domorodnim ljudstvom, zaščiteni pred spolnim nadlegovanjem.

Konvencija o zasebnih agencijah za zaposlovanje, 1997 (št. 181)

- V 8. členu (1) konvencija poziva k sprejetju ukrepov za zagotavljanje ustrezne zaščite in preprečevanje zlorab delavcev migrantov, ki jih zaposlijo ali namestijo na ozemlju države članice zasebne agencije za zaposlovanje.

Konvencija o delu v pomorstvu, 2006 (MKDP 2006), s spremembami

- Smernica B4.3.1 zahteva, da pristojni organ zagotovi, da se upoštevajo posledice, ki jih imata nadlegovanje in trpinčenje za zdravje in varnost.
- Smernica B4.3.6 določa, da naj se v zvezi s preiskavami upošteva vključitev težav, ki izhajajo iz nadlegovanja in trpinčenja.

Priporočilo o HIV in aidsu, 2010 (št. 200)

- Točka (c) štirinajstega odstavka zahteva sprejetje ukrepov na delovnem mestu ali prek delovnega mesta za zmanjšanje prenosa in ublažitev vpliva virusa HIV, med drugim z »zagotavljanjem ukrepov za preprečevanje in prepoved nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu«.

Konvencija o delavcih v gospodinjstvu (št. 189) in priporočilo (št. 201), 2011

- V 5. členu konvencija od držav članic zahteva, da sprejmejo ukrepe za zagotovitev učinkovite zaščite delavcev v gospodinjstvu pred vsemi oblikami zlorabe, nadlegovanja in nasilja.
- Sedmi odstavek priporočila št. 201 se nanaša na vzpostavitev sistemov za zaščito delavcev v gospodinjstvu pred zlorabo, nadlegovanjem in nasiljem, vključno z vzpostavitvijo dostopnih pritožbenih sistemov, zagotavljanjem ustrezne preiskave in pregona za vse pritožbe ter vzpostavitvijo programov za premestitev in rehabilitacijo delavcev v gospodinjstvu, izpostavljenih zlorabi, nadlegovanju in nasilju.

Priporočilo o prehodu iz neformalnega v formalno gospodarstvo, 2015 (št. 204)

- Točka (f) enajstega odstavka poziva k sprejetju celovitega političnega okvira, ki naj vključuje spodbujanje enakosti in odpravo vseh oblik diskriminacije in nasilja na delovnem mestu, vključno z nasiljem zaradi spola.

Priporočilo o zaposlovanju in dostojnem delu za mir in pripravljenost na nesreče, 2017 (št. 205)

- Točka (e) petnajstega odstavka določa: »Pri odzivanju na diskriminacijo, ki je posledica konfliktov ali naravnih nesreč ali se zaradi njih poslabša, ter pri sprejemanju ukrepov za spodbujanje miru, preprečevanje kriz, omogočanje okrevanja in krepitev odpornosti bi morale članice: ... (e) preprečevati in kaznovati vse oblike nasilja na podlagi spola, vključno s posilstvom, spolnim izkoriščanjem in nadlegovanjem, ter zaščititi in podpirati žrtve.«

Dodatek 3: Vzorčna predloga za politiko delodajalca na področju nasilja in nadlegovanja

Vzorčna predloga je bila pripravljena po dokumentu »Discrimination, Violence and Harassment Policy Template« (Predloga za politiko na področju diskriminacije, nasilja in nadlegovanja) iz Zbirke orodij za enakost spolov, odpravo diskriminacije, nasilja in nadlegovanja, ki jo je Konfederacija delodajalcev ASEAN objavila leta 2021. Za slovenske razmere jo je dopolnilo in prilagodilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Delodajalci lahko to predlogo uporabijo kot vodnik ali kot osnutek, o katerem se po potrebi pogajajo, ga spreminjajo in o njem razpravljajo s predstavniki delavcev pri oblikovanju politike proti nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu.

Izjava o politiki

[Naziv delodajalca] je odločen ustvarjati in ohranjati spoštljivo, raznoliko in vključujoče, varno in zdravju prijazno delovno okolje. [Naziv delodajalca] se zaveda škodljivega vpliva trpinčenja, spolnega nadlegovanja in nadlegovanja (v nadaljevanju: nasilja in nadlegovanja) na delavke in delavce in ne dopušča nobene vrste nasilja ali nadlegovanja.³⁸ [Naziv delodajalca] bo vse dogodke obravnaval resno in zaupno ter nemudoma preiskal vse ustrezno vložene prijave.

V [naziv delodajalca] se zavedamo skupne odgovornosti delodajalca, delavk in delavcev ter vseh, ki vstopajo v naše delovno okolje, da se moramo za učinkovito obravnavanje in preprečevanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu vzdržati takšnega ravnanja, vzpostaviti preventivne programe in ukrepe ter spodbujati prijavljanje kršitev.

Komu je namenjena ta politika?

Od vseh delavk in delavcev, ne glede na njihov položaj in ne glede na to, na kateri pravni podlagi opravljajo delo (v nadaljnjem besedilu: delavke in delavci), se pričakuje, da bodo ravnali v skladu s tem pravilnikom in ne bodo izvajali prepovedanih ravnanj.

Vsaka delavka ali delavec, ki želi vložiti prijavo zaradi nasilja oziroma nadlegovanja, ki ga je povzročil drugi delavec ali delavka v [naziv delodajalca] ali tretja oseba (na primer stranka, uporabnik, učenec), lahko to stori v skladu s to politiko. Zoper vsako delavko ali delavca, ki bo kršil to politiko, so lahko uvedene sankcije. Delodajalec lahko ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti, odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev, ki so kot kazniva dejanja opredeljene v Kazenskem zakoniku, o tem nemudoma obvesti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

Vodje, ki dopuščajo ali izvajajo kakršno koli nasilje, nadlegovanje ali povračilne ukrepe ali ne prijavijo takoj takšnega neprimerne ravnanja, kršijo to politiko in so lahko pravno odgovorni.

38 Če ste v izjavi o varnosti z oceno tveganja opredelili tudi druge vrste in oblike, vključite tudi te (na primer nasilje tretjih oseb).

Kaj sta nasilje in nadlegovanje?

Nasilje in nadlegovanje zajemata široko paleto nesprejemljivih in nezaželenih dejanj in vedenj ter vključujeta nasilje in nadlegovanje zaradi spola, za katera je mogoče upravičeno pričakovati, da bosta posameznici oziroma posamezniku povzročila žalitev, ponižanje ali druge fizične ali duševne poškodbe ali posledice.

Nasilje in nadlegovanje zaradi spola se nanašata na »nasilje in nadlegovanje, ki je usmerjeno proti osebam zaradi njihovega spola ali ki nesorazmerno prizadene osebe določenega spola ter vključuje 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.

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.

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.

Primeri prepovedanih ravnanj in vedenj

[Naziv delodajalca] prepoveduje kakršno koli nasilje in nadlegovanje, vključno s telesnim, psihičnim in spolnim, ki se izvaja osebno, dopisno ali z elektronskimi sredstvi, v blažji ali resnejši obliki, in bo ustrezno ter takoj ukrepal, da bi preprečil takšne incidente, in se tudi odzival na prijave ali informacije o kršitvi te politike.

Naslednji primeri nasilja in nadlegovanja so mišljeni kot smernice in niso edini mogoči pri ugotavljanju, ali je prišlo do kršitve te politike.

Spodnja vedenja in ravnanja lahko pomenijo **trpinčenje na delovnem mestu**³⁹ pod pogojem, da ustrezajo opredelitvi iz 7. člena Zakona o delovnih razmerjih:

- zadrževanje informacij, ki vplivajo na vaše delo,
- ukaz za opravljanje dela pod stopnjo vaše usposobljenosti,
- prezrtje vaših mnenj,
- delovne naloge z nerazumnimi roki,
- pretiran nadzor vašega dela,
- pritisk, da ne bi zahtevali nečesa, do česar ste upravičeni (na primer bolniški dopust, pravica do dopusta, potni stroški),
- neobvladljiva količina dela,
- poniževanje in zasmehovanje v povezavi z vašim delom,
- odvzem ključnih odgovornosti ali njihova nadomestitev z bolj nepomembnimi in neprijetnimi nalogami,
- o vas razširjajo govorice in vas ogovarjajo,
- prezrejo ali izključujejo vas,

39 Vir: Staale Einarsen, Helge Hoel and Guy Notelaers. 2009. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.

- podajanje žaljivih ali napadalnih opazk o vas, vaših vedenjih ali zasebnem življenju,
- namigi ali signali, da bi morali dati odpoved,
- ponavljajoči se opomniki na vaše zmote ali napake,
- ko pristopite, vas prezrejo ali ste deležni sovražnih reakcij,
- vztrajno kritiziranje vaših zmot ali napak,
- ljudje, s katerimi se ne razumete, na vas usmerjajo neslane šale,
- obtožbe na vaš račun,
- izpostavljeni ste pretiranemu draženju in sarkazmu,
- na vas kričijo ali pa ste tarča spontane jeze,
- zastraševalna vedenja, kot na primer kazanje s prstom, vdor v zasebni prostor, potiskanje ali blokiranje vaše poti,
- grožnja z nasiljem ali telesno zlorabo ali dejanska zloraba.

Spodnja vedenja in ravnanja lahko pomenijo **spolno nadlegovanje na delovnem mestu**⁴⁰ pod pogojem, da ustrezajo opredelitvi iz 7. člena Zakona o delovnih razmerjih:

- fizično ravnanje:
 - nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje,
 - drgnjenje ob telo druge osebe,
 - dotikanje oblačil, las, telesa druge osebe,
 - masaža vratu, ramen,
 - objemanje, poljubljanje,
 - telesni stiki po koncu razmerja,
 - spolni napad,
 - posilstvo,
 - ...
- verbalno ravnanje:
 - nedobrodošlo osvajanje,
 - predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
 - ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
 - sugestivne pripombe in opazke,
 - namigovanja, opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
 - uporaba obscenega jezika ali gest (na primer žvižganje),
 - spreminjanje poslovnih tem v spolne,
 - zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino,
 - bahanje s spolnimi podvigi,
 - postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem,
 - ...
- neverbalno ravnanje:
 - sporočila ali objave na družbenih omrežjih s spolno vsebino,
 - kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
 - pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
 - spolno sugestivne geste,
 - strmenje v dele telesa druge osebe,
 - tesno približevanje osebi ob govornem komuniciranju (na primer nagibanje čez hrbet sedeče osebe),
 - ...

40 Vir: Robnik, Sonja. 2009. (Ne)Razumljeni ne?! Spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu. Ljubljana: i2.

Spodnja vedenja in ravnanja lahko pomenijo **nadlegovanje na delovnem mestu**⁴¹ pod pogojem, da ustrezajo opredelitvi iz 7. člena Zakona o delovnih razmerjih:

- opazke, zabavljanje ali neprimerni komentarji glede invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti, vere, spola ali katere koli druge osebne okoliščine,
- izločanje zaradi osebne okoliščine,
- sovražnost zaradi osebne okoliščine,
- dejanja, ki temeljijo na družbeni moči, na primer posmehovanje, poniževanje, zastraševanje, žaljivi ali podcenjujoči vzdevki, fizična napadalnost, sramotilno obrekovanje ali črnenje, žaljenje, razširjanje govoric o nekom zaradi osebne okoliščine.

Osebne okoliščine so: spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katera koli druga osebna okoliščina.

Žrtev nasilja in nadlegovanja je lahko vsakdo ne glede na svoj spol in spol storilke oziroma storilca ter položaj, ki ga zaseda. Vsakršno nasilje in nadlegovanje sta prepovedana ne glede na to, ali se dogajata v prostorih delodajalca ali zunaj njih, vključno z družabnimi dogodki, službenimi potovanji, usposabljanji ali konferencami, ki se jih delavke in delavci udeležujejo po navodilu [naziv delodajalca].

Vljudni, vzajemno spoštljivi, soglasni, prijetni medsebojni odnosi brez prisile, ki so primerni, sprejemljivi in dobrodošli za obe strani, se ne štejejo za nasilje in nadlegovanje.

Vsakodnevne vodstvene odločitve, upravičene pripombe in nasveti glede delovnih nalog, vključno z negativnimi povratnimi informacijami vodij o uspešnosti ali ravnanju, povezanem z delom, politike delodajalca ali uvedeni disciplinski postopek, ki se izvajajo razumno in spoštljivo, se ne štejejo za nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu.

Pravice in odgovornosti delavk in delavcev

- Delavke in delavci imajo pravico do dela brez nasilja in nadlegovanja ter pravico, da se v primeru neposredne nevarnosti umaknejo.
- Od delavk in delavcev se pričakuje, da bodo z vsemi ravnali spoštljivo in ne bodo izvajali nikakršnega nasilja in nadlegovanja.
- Od delavk in delavcev se pričakuje, da bodo spoštovali to politiko in vse notranje predpise, vključno s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.
- Vodstvo [naziv delodajalca] spodbuja delavke in delavce, da prijavljajo primere nasilja in nadlegovanja v skladu s sprejetim prijavnim postopkom.
- Od delavk in delavcev se pričakuje, da bodo sodelovali pri preiskavi primera nasilja in nadlegovanja.
- Vsakdo, ki je vključen v postopek, mora ohraniti zaupnost informacij.

41 Vir: Einarsen, Staale, Helge Hoel and Guy Notelaers. 2009. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.

Pravice in odgovornosti vodstva

- Vodstvo [naziv delodajalca] sprejme ukrepe za preprečevanje in obravnavo primerov nasilja in nadlegovanja, vključno z nasiljem in nadlegovanjem zaradi spola.
- Vodstvo sprejme ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavk in delavcev, z njimi seznanani delavke in delavce ter jih ustrezno usposobi.
- Vodstvo ukrepa in preišče vsako prijavo zaradi nasilja in nadlegovanja, in to hitro, pravično in zaupno.
- Vodstvo od vseh zaposlenih pričakuje polno sodelovanje, in sicer zagotavljanje dokazov in informacij med postopkom.
- Vodstvo bo ukrepalo proti vsakomur, ki bo posameznico ali posameznika izpostavil nasilju in nadlegovanju.
- Vse zbrane informacije bodo obravnavane strogo zaupno. Vodstvo ne bo razkrilo imena prijaviteljice oziroma prijavitelja ali okoliščin prijave, razen če je razkritje potrebno zaradi postopka, izvedbe korektivnih ukrepov ali če to zahteva zakon.
- Vodstvo bo zagotovilo, da pritožnica, pritožnik, žrtev ali priče ne bodo neprimerno obravnavani in da bodo zaščiteni pred povračilnimi ukrepi.

Ključne osebe

Svetovalka ali svetovallec za pomoč in informiranje nudi delavkam in delavcem z izkušnjo nasilja ali nadlegovanja pomoč ter informacije o postopkih in ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred nasiljem in nadlegovanjem, ter na prošnjo delavke ali delavca pomaga pri reševanju težave.

Vodstvo organizacije določi eno ali več delavk in delavcev, ki uživajo zaupanje v kolektivu, imajo ali pridobijo ustrezna znanja za nudenje učinkovite pomoči (na primer pravna, psihološka, sociološka).⁴²

Zlonamerna pritožba

[Naziv delodajalca] vse prijave obravnava resno. Vložitev prijave, vložene v dobi veri, ne bomo uporabili proti delavki ali delavcu, ravno tako pa ne sme negativno vplivati na zaposlitveni status ali karierni razvoj te osebe. Vlaganje neutemeljenih ali zlonamernih pritožb je zloraba tega pravilnika in jo bo delodajalec obravnaval kot kršitev ter zoper prijaviteljico ali prijavitelja ustrezno ukrepal.

Zaupnost in varovanje pred povračilnimi ukrepi

Vse prijave bomo obravnavali zaupno, informacije pa razkrivali izključno, kadar je to nujno zaradi postopka. Nikogar ne bomo neprimerno obravnavali zaradi vložitve prijave. Sprejeli bomo ustrezne ukrepe, ki bodo prijaviteljici, prijavitelju, žrtvi in priči zagotovili, da bodo med postopkom in po njem zaščiteni pred povračilnimi ukrepi.

⁴² Priporočljivo je, da so svetovalke in svetovalci za pomoč in informiranje izbrani s pomočjo tajnega glasovanja, da so imenovani vnaprej (ne šele, ko se pojavi primer nasilja ali nadlegovanja), zlasti pa, da jih ima organizacija dovolj, da imajo delavke in delavci z izkušnjo nasilja možnost izbire (na primer da dela svetovalka ali svetovallec v drugem oddelku, da so to tako moški kot ženske, starejši in mlajši).

Prijava

Obravnava prijave poteka zaupno, nepristransko, hitro in pravično. Vsakdo, ki je izpostavljen nasilju ali nadlegovanju, ki ve za tako početje ali je priča dogodku, lahko vloži prijavo, ki jo v pisni obliki poda [vstavite naziv oddelka / ime kontaktne osebe / in kontaktne podatke].

Po prejemu prijave [naziv delodajalca] izvede postopek, ki vključuje, a ni omejen le na razgovor s prijaviteljico ali prijaviteljem (kadar ta ni v vlogi domnevne žrtve), domnevno žrtvijo in domnevnim storilcem ali storilko.

Domnevna žrtev bo dobila informacije o podpori in nujno potrebnih storitvah, vključno z:

- informacijami o možnostih neuradnega in uradnega postopka,
- [vstavite dodatne ukrepe, ki ste jih sprejeli za pomoč žrtvam].

Neuradni postopek

Če želi domnevna žrtev zadevo obravnavati neuradno, bo svetovalka ali svetovallec za pomoč in informiranje:

- domnevni storilki ali storilcu omogočil, da se odzove na pritožbo;
- domnevno storilko ali storilca seznanil s pritožbenim sistemom;
- zagotovil, da se o dogajanju vodi zaupna evidenca;
- spremljal, ali se je vedenje prenehalo.

Uradni postopek

Če želi žrtev vložiti uradno prijavo ali če neuradni postopek ni pripeljal do zadovoljivega izida, je za rešitev zadeve na voljo uradni postopek.

Delodajalec bo uvedel postopek, ki bo neodvisen in objektiven in bo spoštoval pravice tako osebe, ki je vložila prijavo, kot osebe, ki naj bi bila odgovorna za nasilje oziroma nadlegovanje.

Za razjasnitev okoliščin in izvedbo postopka bo [naziv delodajalca] imenoval x-člansko komisijo. Članice in člani komisije morajo biti ustrezno usposobljeni za prepoznavo nasilja in nadlegovanja, poznavanje dinamike nasilnega odnosa ter posledic nasilja in nadlegovanja.

Članica oziroma član komisije ne more biti domnevna žrtev, domnevna storilka ali storilec in njima neposredno podrejena oseba. Članice in člani komisije morajo uživati spoštovanje sodelavk in sodelavcev ter imeti visoka etična načela.⁴³

Komisija bo:

- ločeno zaslišala žrtev in domnevnega storilca oziroma storilko;
- zaslišala priče in druge osebe;
- analizirala informacije in izjave prič, da bo ocenila, ali se je dogodek res zgodil;
- pripravila poročilo za delodajalca, v katerem bo podrobno opisala potek postopka, ugotovitve in priporočene ukrepe.

43 Priporočljivo je, da so izbrani na tajnem glasovanju in da jih je dovolj, da se lahko komisija sestane hitro in da ne krši pravil za njeno sestavo.

Če je prijava utemeljena, bo [naziv delodajalca]:

- ustrezno ukrepal proti storilki ali storilcu;
- žrtvi zagotovil ustrezno pomoč;
- obvestil vpletene strani o ugotovitvah postopka in ukrepih, ki jih je treba sprejeti;
- spremljal dogajanje, da bo zagotovil prenehanje takega ravnanja ali vedenja;
- vodil evidenco o postopku in sprejetih ukrepih;
- zagotovil, da se vsa evidenca v zvezi z zadevo hrani kot zaupna.

Sistem za zunanje prijave

Oseba, ki je bila izpostavljena nasilju in nadlegovanju, lahko vloži uradno prijavo tudi drugje, in sicer:

- v primeru spolnega nadlegovanja in nadlegovanja: predlog za obravnavo Zagovorniku načela enakosti, prijava na Inšpektorat Republike Slovenije za delo, tožba na delovno sodišče, prijava kaznivega dejanja organom pregona (policija, tožilstvo);
- v primeru trpinčenja na delovnem mestu: prijava na Inšpektorat Republike Slovenije za delo, tožba na delovno sodišče, prijava kaznivega dejanja organom pregona (policija, tožilstvo).

Podpora žrtvam

[Naziv delodajalca] bo žrtvam po potrebi zagotovil potrebno podporo in pomoč za lažje okrevanje/rehabilitacijo po kakršnih koli poškodbah ali travmah.

Sankcije in disciplinski ukrepi

Zoper vsakogar, za kogar se ugotovi, da je storil nasilje in nadlegovanje, so lahko uvedene sankcije. Delodajalec lahko ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti, odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev, ki so kot kazniva dejanja opredeljene v Kazenskem zakoniku, o tem nemudoma obvesti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

Izvajanje politike

[Naziv delodajalca] bo zagotovil seznanitev vseh delavk in delavcev s to politiko. Vključena bo v priročnik za delavke in delavce. Vsi novi zaposleni bodo opravili obvezno usposabljanje o vsebini te politike v okviru uvajanja v delo.

[Naziv delodajalca] lahko od delavk in delavcev zahteva, da se občasno udeležijo obnovitvenega usposabljanja o vsebini te politike. Odgovornost vseh vodij je, da zagotovijo, da so sami ter vsi njihovi podrejeni in podrejene seznanjeni s to politiko.

Spremljanje in ocenjevanje

[Naziv delodajalca] se zaveda pomena spremljanja te politike o nasilju in nadlegovanju, da se oceni njeno učinkovitost pri preprečevanju in odpravljanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu. Vodje in osebe, odgovorni za obravnavo primerov nasilja in nadlegovanja, bodo poročali o upoštevanju te politike, vključno s številom dogodkov, načinom njihove obravnave ter vsemi danimi priporočili.

Dodatek 4: Primeri ukrepov za preprečevanje in obvladovanje nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu⁴⁴

Trpinčenje na delovnem mestu

Nekateri možni ukrepi

- Usposabljanja za preprečevanje in obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu
- Ozaveščanje delavk in delavcev o načinih in vrstah podpore žrtvam katerega koli nasilja na delovnem mestu
- Priprava ozaveševalnih gradiv
- Krepitev kulture ničelne strpnosti do trpinčenja
- Anketa o pojavnosti trpinčenja
- Prepoznavna kritičnih točk, dejavnosti za njihovo odpravo (trening reševanja konfliktov in podobno)
- Preventivne dejavnosti (usposabljanja vodij in zaposlenih za tvorno reševanje konfliktov, razvojno usmerjanje organizacij za vzpostavitev sistema obvladovanja psihosocialnih tveganj, trening spoštljive komunikacije in podobno)
- Usposabljanje tako imenovanih zaupnih oseb (na primer svetovalke in svetovalci za pomoč in informiranje)
- Usposabljanja vodstvenih in vodilnih kadrov o njihovi vlogi pri preprečevanju in obravnavanju trpinčenja na delovnem mestu
- Dejavnosti za učinkovito obvladovanje konfliktov (trening nenasilne komunikacije, učenje tehnik deeskalacije, delavnice za reševanje konfliktov in podobno)
- Usposabljanje članic in članov komisij, ki obravnavajo pritožbe s področja trpinčenja na delovnem mestu
- Spodbujanje prijavljanja primerov trpinčenja na delovnem mestu
- Spodbujanje politike odprtih vrat – da o nastalih težavah delavke in delavci spregovorijo čim prej
- Dejavnosti za krepitev psihološke varnosti na delovnem mestu (delavnice o odnosih, tvornem dajanju kritike, reševanju konfliktov, spoštljivi komunikaciji, vodenju, togi in prožni miselnosti in podobno)
- Psihosocialna ali druga pomoč žrtvam takšnega nasilja (vključno s programom vračanja na delo po dolgotrajni bolniški odsotnosti zaradi posledic doživljanja trpinčenja na delovnem mestu)
- Individualni načrt spremljanja izvajanja rešitev (ali vsi vpleteni upoštevajo dogovore, ali žrtev potrebuje še kakšno pomoč in podobno)
- Interna pravila ravnanja v primeru zaznave ali prijave primera trpinčenja

⁴⁴ Ukrepi so naštet v publikaciji Robnik, Sonja (2024). Psihosocialna tveganja za varnost in zdravje pri delu. Smernice za njihovo učinkovito preprečevanje in obvladovanje. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Spolno nadlegovanje in nadlegovanje na delovnem mestu

Nekateri možni ukrepi

- Usposabljanja za preprečevanje in obvladovanje spolnega nadlegovanja in nadlegovanja na delovnem mestu
- Dejavnosti za ozaveščanje o stereotipih in predsodkih, ki temeljijo na osebnih okoliščinah, in za njihovo odpravljanje
- Ozaveščanje delavk in delavcev o načinih in vrstah podpore žrtvam katerega koli nadlegovanja na delovnem mestu
- Usposabljanja vodstvenih in vodilnih kadrov o njihovi vlogi pri preprečevanju in obravnavanju spolnega nadlegovanja in nadlegovanja na delovnem mestu
- Priprava ozaveščevalnih gradiv
- Krepitev kulture ničelne strpnosti do vsakega nasilja in diskriminacije, kamor umeščamo tudi spolno nadlegovanje in nadlegovanje
- Anketa o pojavnosti spolnega nadlegovanja in nadlegovanja
- Prepoznavna kritičnih točk
- Dejavnosti za odpravo kritičnih točk (organizacijsko sodelovalno usmerjanje za vzpostavitev sistema obvladovanja psihosocialnih tveganj, trening spoštljive komunikacije in podobno)
- Spodbujanje politike odprtih vrat – da o nastalih težavah delavke in delavci spregovorijo čim prej
- Usposabljanje tako imenovanih zaupnih oseb
- Usposabljanje članic in članov komisij, ki obravnavajo pritožbe s področja spolnega nadlegovanja in nadlegovanja
- Psihosocialna ali druga pomoč žrtvam takšnega nasilja (vključno s programom vračanja na delo po dolgotrajni bolniški odsotnosti zaradi posledic doživljanja takšnega nasilja na delovnem mestu)
- Individualni načrt spremljanja izvajanja rešitev (ali vsi vpleteni upoštevajo dogovore, ali žrtev potrebuje še kakšno pomoč in podobno)
- Interna pravila ravnanja v primeru zaznave ali prijave spolnega nadlegovanja ali nadlegovanja

Nasilje tretjih oseb

Nekateri možni ukrepi

- Ozaveščanje tretjih oseb (plakati ali digitalna obvestila, ki opozarjajo na nesprejemljivost kakršnega koli nasilja nad zaposlenimi, izobešena organizacijska politika o ničelni stopnji strpnosti do nasilja, obvestila o posledicah izvajanja nasilja – na primer prijava na policijo, odstranitev iz prostorov s pomočjo varnostne službe, odklonitev izvedbe storitve)
- Ozaveščevalna gradiva
- Delavnice za pridobivanje veščin s področja tehnik deeskalacije
- Protokol ravnanja v primeru nasilja tretjih oseb ter seznanitev delavk in delavcev z njim
- Dejavnosti za tvorno predelovanje nasilnih situacij (supervizija, intervizija, psihološka pomoč)
- Ozaveščanje delavk in delavcev (delavnice, predavanja)
- Delavnice, na katerih zaposleni iščejo načine za preprečevanje in obvladovanje nasilja tretjih oseb
- Več odmorov za delavke/delavce, ki delajo na izpostavljenih delovnih mestih
- Delavnice za pridobivanje veščin s področja sporočanja slabih novic, za jasno komuniciranje o predvidenem času čakanja na storitev ter o tem, kakšno storitev lahko oseba pričakuje, in podobno

- Usposabljanje novozaposlenih s področja obvladovanja težavnih situacij
- Mentorstvo za novozaposlene na izpostavljenih delovnih mestih
- Usposabljanje zaposlenih za prepoznavanje znakov, da se utegne oseba vesti agresivno ali nasilno
- Dejavnosti za spodbujanje zaposlenih k prijavljanju incidentov
- Nudenje psihosocialne ali druge podpore zaposlenim, ki so bili izpostavljeni nasilju, vključno s procesom vračanja na delovno mesto, še zlasti, če je bila zaposlena oseba zaradi izpostavljenosti takšnemu nasilju bolniško odsotna
- Več zaposlenih za opravljanje določene naloge v času konic, da skrajšamo čas čakanja in zmanjšamo verjetnost za nastanek nezadovoljstva strank, uporabnic/uporabnikov in podobno
- Nudenje podpore pričam takšnega nasilja
- Vzpostavitev/krepitev sodelovanja z ustanovami (policija)
- Izmenjava dobrih praks s sorodnimi organizacijami
- Ustrezna ureditev prostorov, v katerih se pričakuje pojav takšnega nasilja (gumbi za pomoč, izhodi za primer nevarnosti, pregrade, varnostno steklo, ključavnice, nadzorovan dostop do delovišč vsaj v nočnem času, dobra osvetljenost in podobno)
- Namestitev nadzornih kamer na potencialno izpostavljenih deloviščih (kadar in kjer je to v skladu z zakonodajo)
- Redni obhodi varnostne službe
- Posebna usposabljanja za delavke/delavce, ki delajo na delovnih mestih s povečanim tveganjem za rop, grožnje z orožjem ali fizično nasilje (delo z gotovino, dragocenimi predmeti ali zdravili, trgovine, taksi službe, lekarne, prevoz gotovine in podobno)
- Spodbujanje zaposlenih k prijavljanju incidentov, analiza prijav in ukrepanje
- Ankete, ali delavke/delavci takšno nasilje prijavljajo, in če ne, zakaj ne (na podlagi analize odgovorov prepoznamo ključne vzroke in izvedemo dejavnosti za njihovo odpravljanje)
- Redno nudenje podpore in supervizije delavkam/delavcem na izpostavljenih delovnih mestih

Nasilje nad ženskami v zasebni sferi in nasilje v družini

Nekateri možni ukrepi:

- Dostopna ozaveščevalna gradiva (nevladnih organizacij, ki se ukvarjajo s temi vsebinami, policije, centrov za socialno delo, zadevnih ministrstev)
- Žrtvi takšnega nasilja omogočimo, da med delovnim časom vzpostavlja stike s svetovalno stroko (center za socialno delo, nevladna organizacija)
- Žrtvi takšnega nasilja omogočimo prožen delovni čas
- Ozaveščamo zaposlene o takšnem nasilju in njegovih vplivih oziroma posledicah
- Žrtvi dodelimo parkirno mesto blizu vhoda v organizacijo
- Žrtvi omogočimo spremstvo varnostne službe do parkirišča, če to ni v zavarovanem območju
- Če žrtev ne živi več s storilcem, a obstaja nevarnost njegovega maščevanja, žrtvi omogočimo delo na domu
- Žrtvi omogočimo delo na drugem delovnem mestu (če dela s strankami, jo premestimo v zaledje, da zmanjšamo možnost dostopa storilca do nje)
- Če žrtev doživlja nasilje prek službenih komunikacijskih sredstev (telefon, e-pošta), komuniciranje preusmerimo, omogočimo blokiranje klicev oziroma sporočil, zamenjamo njeno telefonsko številko, e-naslov

This image shows a single sheet of white paper with horizontal red ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features 20 evenly spaced horizontal red lines across the entire page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no margins, text, or other markings present.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal red lines across its entire width, providing a guide for handwriting or typing. The background is a clean, solid white color.

[illegible]

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal red lines across its entire width, providing a guide for handwriting or typing. The background is a clean, solid white color.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal red lines across its entire width, providing a guide for handwriting or typing. The background is a clean, solid white color.

[illegible]



REPUBLIKA SLOVENIJA
Ministrstvo za delo, družino,
socialne zadeve in enake možnosti



vzd.mddsz.gov.si



gp.mddsz@gov.si