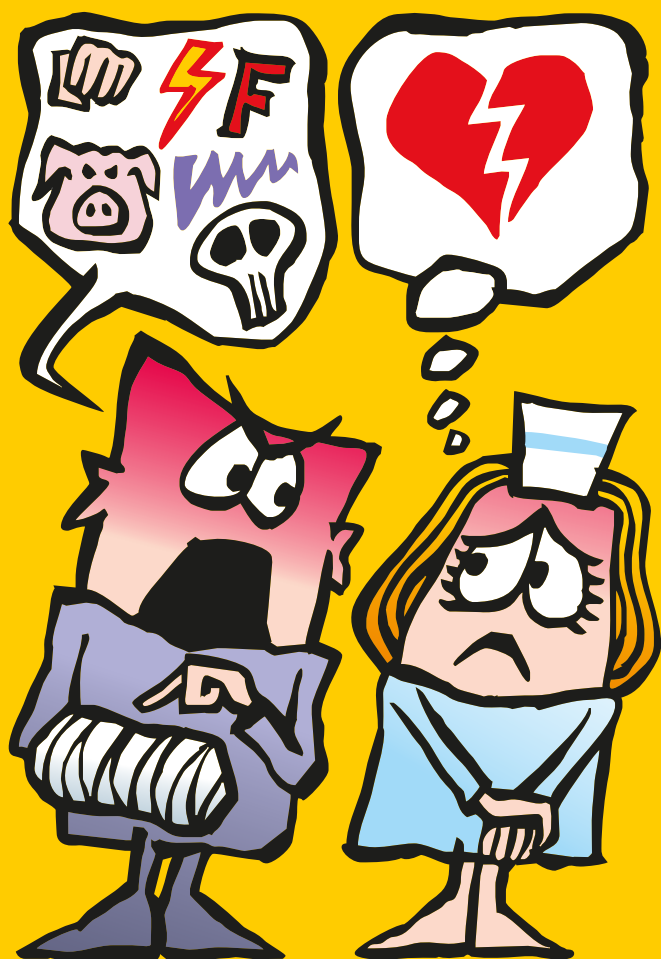


NASILJE



Ilustracije:

Tomaž Schlegl

Besedilo:

dr. Sonja Robnik, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Jezikovni pregled:

mag. Nevenka Gajšek, Generalni sekretariat Vlade Republike Slovenije

Oblikovanje in tisk:

Tiskarna Oman



Kaj je dobro vedeti o nasilju na delovnem mestu?



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.



- 1.** Nasilje je **kršitev človekovih pravic in posega v človekovo dostojanstvo**.
- 2.** Poznamo **različne vrste** (telesno, verbalno, psihično, ekonomsko, spletno, spolno nasilje, trpinčenje na delovnem mestu, spolno nadlegovanje, nadlegovanje, nasilje tretjih oseb in podobno).
- 3.** Lahko se zgodi **komur koli** (eni osebi ali celi skupini), **kadar koli in kjer koli** (v pisarni, proizvodnem obratu, učilnici, bolniški sobi, na hodniku, v prostoru za odmore, jedilnici, na službenem potovanju, službeni zabavi, poslovnem dogodku) **ter na različne načine** (v živo, po telefonu ali na spletu).
- 4.** Lahko gre za **eno samo dejanje ali za več dejanj oziroma vedenj**. Ta se lahko začnejo pri izkazovanju nespoštovanja ali pa so lahko tako resna, da jih opredeljujemo kot kaznivo dejanje.
- 5.** **Storilke in storilci** so lahko sodelavke, sodelavci, nadrejene ali podrejene osebe, stranke, pacientke in pacienti ter njihovi bližnji, lahko so stanovalke in stanovalci socialnovarstvenih zavodov, tisti, ki jih poučujemo, in drugi.
- 6.** Nasilje **negativno vpliva na varnost in zdravje pri delu**, zato morajo delodajalci sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje vseh vrst nasilja.



Konvencija 190 Mednarodne organizacije dela o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela države pogodbenice zavezuje k spoštovanju, spodbujanju in uresničevanju pravice vsakogar do dela brez nasilja in nadlegovanja.



O čem je vredno razmisliti, ko ukrepam?

1.

Ali ima organizacija sprejet interni akt o preprečevanju in obravnavi nasilja?

Preučim: katere so pritožbene poti, na koga se lahko obrnem po nasvet in pomoč, ali imamo imenovano komisijo za obravnavo pritožb, ima kdo iz kolektiva že izkušnje s postopki (na kaj moram paziti, kako se je izšlo), kaj lahko z neformalno ali formalno pritožbo dosežem in podobno.

2.

Če se odločim, da ne ukrepam, kakšne so možne posledice?

Ukrepanje praviloma zahteva veliko moči, a povečuje verjetnost, da se bo nasilje končalo. Imam vso pravico, da se odločim, da ne storim nič. A pri tem moram dobro premisliti o posledicah svojega neukrepanja, na primer:

- kako dolgo lahko vztrajam v takšnih razmerah
- se bo kaj spremenilo samo od sebe
- ali se bo nasilje stopnjevalo
- kakšne so (bodo) posledice za moje zdravje, samozavest, moje bližnje ...
- ali je to, da prenašam zlorabo, res hujše od najbolj groznega, kar se lahko zgodi, če ukrepam

3.

Če se odločim, da ukrepam, kakšne so možne posledice?

Ukrepanje morda ne bo prineslo zelenega rezultata. Razmislim o vseh možnih izidih, od najbolj pozitivnih do najbolj neugodnih. Lahko jih zapišem v obliki seznama in zraven pripišem, kako še lahko ukrepam, če pride do neželenega izida.

Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen

(spolno nadlegovanje)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželene 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.



Spolno nadlegovanje ni zabavno. Je diskriminacija in nasilje.

nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje

spolno sugestivne pripombe in opazke

ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke

predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti

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

nedobrodošlo osvajanje

objemanje, poljubljanje

spolni napad

posilstvo

telesni stiki po koncu razmerja

nedobrodošlo osvajanje

masaža vratu, ramen

zgodbe, šale ali sugestivni
komentarji s spolno vsebino

bahanje s spolnimi podvigi

postavljanje osebnih vprašanj v zvezi
z družabnim ali spolnim življenjem

**sporočila ali objave na družbenih
omrežjih s spolno vsebino**

kazanje pornografskih ali spolno
sugestivnih slik ali besedil





**Spolno nadlegovanje je prepovedano.
Ne krivimo žrtev – kriv je tisti,
ki spolno nadleguje.**



Nekaj stvari, ki jih lahko storim

1.

Dogajanju dam ime

Številne žrtve dogajanje zanikajo ali se prepričujejo, da ni tako zelo pomembno. A kljub temu se počutijo ponižano, jih je sram, jih je ravnanje užalilo ali imajo občutek, da je delovno okolje zanje postalo zastraševalno, sovražno. Dati dogajanju ime, je pomembno, da lahko začnemo učinkovito ukrepati.

2.

Osebi, ki se neprimerno vede, to povem

Morda (z)morem tistemu, ki se vede neprimerno, povedati, da je takšno ravnanje zame nesprejemljivo in neželeno. Morda lahko v kolektivu skupaj dorečemo pravila (ne)primernega ravnanja.

3.

Preverim, katere ukrepe ima sprejete delodajalec

Delodajalcem zakon nalaga sprejetje ukrepov za zaščito delavk in delavcev pred spolnim nadlegovanjem. Večina delodajalcev je sprejela pravilnik, kodeks ali navodila za varovanje dostojanstva.

4.

Sprejemam informirane odločitve

Odločitev o (ne)ukrepanju naj bo dobro pretehtana. Pomembno je, da se ne odzivam v afektu, da pridobim kar največ informacij, pretehtam prednosti in pomanjkljivosti ter šele nato sprejemam odločitev.

5.

Če se ponavlja, začnem pisati dnevnik dogajanja

Spolno nadlegovanje so tudi enkratni dogodki, lahko pa se ponavljajo. V tem primeru bo morda koristno, da začnem zapisovati, kaj se je zgodilo, kdaj, kdo je bil vpleten in podobno.

Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen

(nadlegovanje)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. [...] Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino¹, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.



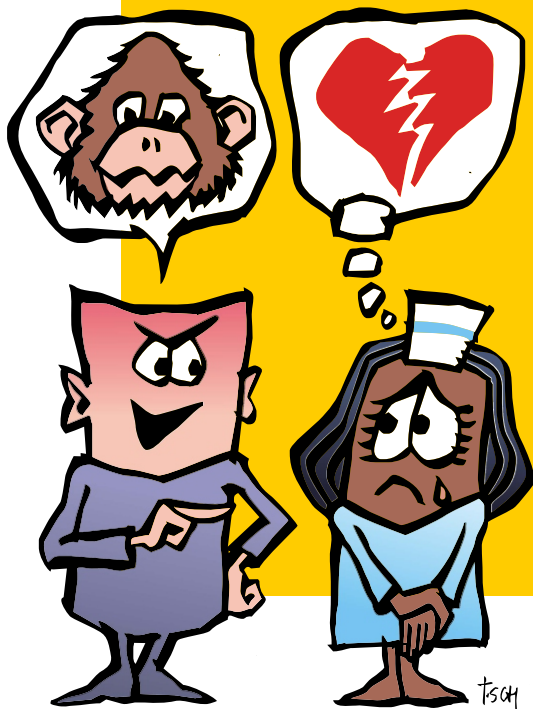
Raznolikost nas bogati - negujmo jo!

opazke, zabavljanje ali neprimerni komentarji glede invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti, vere, spola ali katere koli druge osebne okoliščine

dejanja, ki temeljijo na družbeni moči, na primer posmehovanje, poniževanje, zastraševanje, žaljivi ali podcenjujoči vzdevki, telesna napadnost, sramotilno obrekovanje ali črnenje, žaljenje, razširjanje govoric o nekom zaradi osebne okoliščine

sovražnost

izločanje



¹ 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 in podobno.



Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen

(trpinčenje na delovnem mestu)

(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. 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.

Zloraba moči nas poškoduje. Trpinčenje je zloraba moči.

ponižujejo in
zasmehujejo moje delo
vztrajno kritizirajo moje
zmote ali napake

ponavljajoči se opomniki na moje zmote ali napake
name kričijo ali pa sem tarča spontane jeze
sovražni odzivi, ko pristopim, ali pa me prezrejo
zadržujejo informacije, ki vplivajo na moje delo

odvzete so mi ključne odgovornosti

o meni razširjajo govorice in
me ogovarjajo

pretirani nadzor mojega dela

žaljive ali napadalne opazke

pritisk, da ne zahtevam nečesa
upravičenega

moja mnenja nenehno prezrejo

dobivam delovne naloge
z nerazumnimi roki

zastrašujejo me

čezmerno me dražijo ali so
do mene sarkastični

grozijo mi z nasiljem

nalagajo mi neobvladljivo količino dela

dobivam namige, naj dam odpoved

doživljam različne obtožbe

odredijo mi opravljanje dela pod
stopnjo usposobljenosti

prezrejo me ali me izključujejo



Nekaj pogostih vprašanj, ki si jih postavljajo žrtve



1.

Zakaj jaz?

Zakaj se je to zgodilo meni, kaj delam narobe, kaj je narobe z mano, zakaj me napadajo, zasmehujejo, zastrašujejo in podobno? Smiselni odgovorov na ta vprašanja praviloma ni. Žrtev si ne more izbirati, ali bo izpostavljena trpinčenju ali ne, saj na to nima nobenega vpliva. Nadzor nad tem, koga, kdaj, kako in zakaj napada, ima storilka oziroma storilec.

2.

Kako se je vse začelo?

Ni nujno, da znamo natančno določiti trenutek, ko se je začela izpostavljenost negativni pozornosti. Pogosto se trpinčenje začne s konfliktom, ki ga nismo razrešili in se je bodisi zaostroval bodisi razvil svojo dinamiko.

3.

Zakaj se je kolektiv postavil na stran storilca oziroma storilke?

Ena izmed težjih stvari, s katerimi se spoprijemamo pri trpinčenju, je, da smo čedalje bolj sami, da nas kolektiv izloči, osami. Poleg doživljanja nasilja se zato spoprijemamo še z izgubljanjem socialne mreže.

Razlogov, da se kolektiv odmika, je več – nobeden pa ni povezan s tem, da je žrtev ravnala napačno, da je nenadoma postala slab človek. Kolektivi se pogosto odmikajo iz strahu, da bodo naslednja žrtev, ker se počutijo nemočno, ker ima storilka ali storilec več moči in podobno.





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.

Žaljiva beseda rani, prijazna zdravi.

nasilna komunikacija

telesno nasilje (na primer brca, udarec, klofuta, pljuvanje, porivanje)

verbalno nasilje, ob katerem se nekdo počuti ogroženo

metanje, razbijanje ali uničevanje predmetov

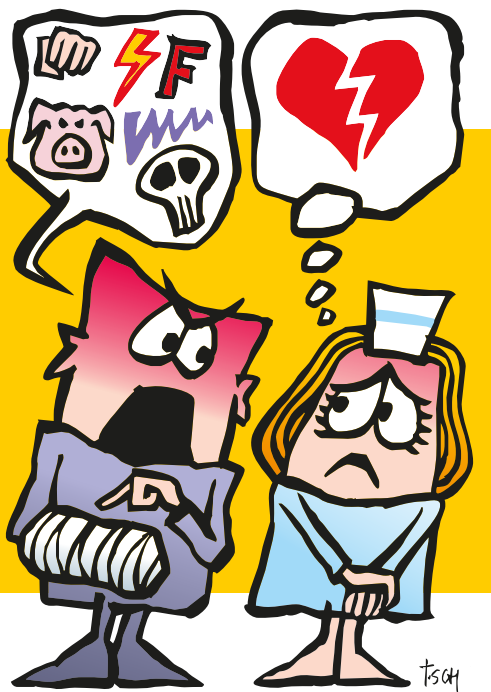
spletno nasilje

spolno nadlegovanje

nadlegovanje

grožnje

grožnje z orožjem



Nekaj stvari, ki jih lahko storim



1.

Zagotovim svojo varnost

Če je treba in je to mogoče, se umaknem iz nevarne situacije in pokličem pomoč (na primer varnostno službo, koga iz kolektiva).

2.

Skušam umiriti situacijo

Če zaznam možnost izbruha nasilja in če obvladam tehnike umirjanja (deeskalacije), skušam umiriti situacijo. Pri tem pazim, da to, kar govorim, potrjujem tudi s telesno govorico, da uporabljam kratka in jasna sporočila, da aktivno poslušam, postavljam meje in predlagam alternativo nasilnemu vedenju.

3.

Prijavim incident

Opis dogodka vnesem v interni sistem zbiranja prijav ali o njem poročam nadrejeni osebi. Pomembno je, da je nasilje prijavljeno, saj bo delodajalec le tako dobil povratno informacijo o pojavnosti nasilja ter potrebnih dejanjih za njegovo preprečevanje in obvladovanje.

4.

Poiščem podporo in pomoč

Vsako nasilje pušča posledice. Če sem zaradi dogodka v stiski, poiščem podporo. Pomembno je, da dogodka ali njegovih posledic ne minimaliziram in se ne pretvarjam, da ne vplivajo name.

5.

Preverim ukrepe delodajalca

Delodajalci morajo na delovnih mestih, kjer obstaja nevarnost nasilja tretjih oseb, načrtovati učinkovite postopke ter zagotoviti tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. Če zaznam pomanjkljivosti, predlagam izboljšave.





Vložek v varno in zdravju neškodljivo delo se obrestuje.

Le zdravi delavci in delavke, ki se na delovnem mestu dobro počutijo, lahko v celoti udeležujejo svoje zmožnosti in prispevajo k večji učinkovitosti organizacije.

Kultura varnosti in zdravja pri delu se začne pri nas samih.

Če ravnamo odgovorno do lastne varnosti in zdravja, lahko preprečimo marsikatero nezgodo, poškodbo, poklicno ali z delom povezano bolezen.

Delodajalec mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavk in delavcev,

vkjučno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, z obveščanjem in usposabljanjem, ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.



vzd.mddsz.gov.si



gp.mddsz@gov.si



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**