

Zavod _____, ki
ga zastopa

_____ (v nadaljevanju:
delodajalec)

in

GLOSA – Sindikat kulture Slovenije v knjižnici, ki ga zastopa sindikalni
zaupnik/sindikalna zaupnica (v nadaljevanju delojemalec)

sklepata na osnovi 14., 34. in 35. člena Ustave RS, 41., 44. in 45. člena Zakona o
delovnih razmerjih in 15.a člena Zakona o javnih uslužbencih naslednji

D O G O V O R

o preprečevanju in odpravljanju posledic mobbinga v

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Udeleženca dogovora ugotavljata:

1. kultura sodelovanja v zavodu _____ je utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu celovitosti in osebnega dostojanstva vseh udeležencev delovnega procesa, predstavlja osnovo za dobro delovno vzdušje v zavodu in je pomembna predpostavka za zadovoljstvo in kakovost življenja zaposlenih, dobro počutje in zadovoljstvo uporabnikov storitev zavoda ter uspešno delovanje zavoda.

2. Pojavi mobbinga (šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu) predstavljajo kršitev človekovega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu zavoda, zato izvajanje mobbinga v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

2. člen

Delodajalec in sindikat zavoda sta na skupnem sestanku direktorja zavoda, vodij posameznih služb zavoda in predstavniki reprezentativnega sindikata v zavodu dne soglasno označila morebitno prisotnost mobbinga v zavodu kot nedopustno ter se zavezala, da bosta skupaj pristopila k preprečevanju mobbinga v vseh pojavnih oblikah in vseh podvrstah.

S tem dogovorom podpisniki dogovora podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja mobbinga in njegovih posledic (šikaniranja oziroma psihičnega in čustvenega nasilja na delovnem mestu) v zavodu in se zavezujeta, da mobbinga v zavodu ne bosta dopuščala, temveč bosta spodbujala in razvijala partnersko sodelovanje ter reševanje konfliktov.

Osnovni namen in cilj tega dogovora je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov mobbinga v delovnem okolju, saj povzroča izjemno škodljive posledice za žrtev mobbinga, sodelavce in zavod, tako pri delodajalcu kot pri zaposlenih,
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko pokažejo na obstoj mobbinga in
- zagotoviti delodajalcu, delavcem in njihovim predstavnikom dejavno usmerjen okvir (dokument) za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov mobbinga v zavodu.

3. člen

Določbe tega dogovora o mobbingu se smiselno uporabljajo tudi za ravnanje udeležencev v zvezi z morebitnimi pojavi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

ter diskriminacije zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE MOBBINGA

4. člen

Pojem mobbing v smislu tega dogovora označuje preišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali drugače neprimerno, neprijazno, žaljivo, omalovažujoče ravnanje v odnosih med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi delavci, pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu z namenom psihičnega, čustvenega, socialnega, informacijskega in/ali strokovnega onemogočanja žrtev, pri čemer so žrtve dalj časa izpostavljene sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njihovo zdravje in/ali varnost pri delu.

Temeljne pojavne oblike mobbinga so:

- mobbing od zgoraj navzdol (izvajajo ga nadrejeni nad podrejenimi),
- mobbing med enakimi (izvaja se med sodelavci),
- mobbing od spodaj navzgor (izvaja ga posameznik ali skupina sodelavcev nad vodjo).

Pojavne oblike mobbinga med sodelavci so:

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

5. člen

Kot potencialna mobbing ravnanja po tem dogovoru štejejo zlasti naslednja šikanozna ravnanja v odnosu do žrtve:

1. Napadi zoper izražanje oziroma komuniciranje, kot na primer:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
- večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
- kričanje oziroma zmerjanje,
- nenehno neupravičeno kritiziranje dela,
- kritiziranje osebnega življenja,
- nadlegovanje po telefonu,
- verbalne grožnje, pritiski, žalitve,
- pisne grožnje, ustno ali pisno širjenje neresnic,
- izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi (nepozdravljanje, nevračanje pozdrava, »kuhanje mule«, ko žrtev vstopi, vsi utihnejo, žrtev se prezre; »ne vidi«),
- šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje virusov, trojanski konji itd.),
- -dajanje nejasnih pripomb.

2. Ogrožanje osebnih socialnih stikov, kot na primer:

- nenadoma se z žrtvijo noče več nihče pogovarjati,
- ignoriranje, če žrtev koga sama nagovori,
- premestitev v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano komuniciranje z žrtvijo,
- splošna ignoranca žrtve s strani zaposlenih v zavodu,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.

3. Ogrožanje ter napadi zoper osebni ugled, kot na primer:

- obrekovanje za hrbtnost,
- širjenje (ustno, pisno) neresnic,
- poskusi smešenja žrtve,
- izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik,
- poskusi prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se žrtev osmešilo,
- napadanje političnega ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja,

- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest žrtve,
- delovne napore žrtve se ocenjuje napačno oziroma žaljivo, prizadevanja žrtve po spremembah se nenehno kritizira,
- dvom v poslovne in druge odločitve žrtve,
- žrtev je deležna kletvic in obscenih izrazov,
- žrtev je deležna poskusov spolnega zблиževanja in različnih »spolnih ponudb«.

4. Napadi in onemogočanje kvalitetnega dela, kot na primer:

- žrtev ne dobiva novih delovnih nalog,
- žrtvi so odvzete delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more več najti dela,
- dodeljevanje nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve,
- dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve,
- dodeljevanje novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem,
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo žrtve,
- dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije žrtve z namenom diskreditacije.

5. Napadi na zdravje, kot na primer:

- dodeljevanje zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga "disciplinira",
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- namerno povzročanje psihične škode na delovnem mestu, doma ali v javnosti,
- spolni napadi.

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

6. člen

Udeleženca dogovora se strinjata, da so preventivni ukrepi in pravočasno ukrepanje proti mobbingu ključna rešitev za izboljšanje kulture, delovnega vzdušja in uspešnega razvoja zavoda. Z namenom, da dosežeta zgoraj navedeno, si bosta

prizadevala za splošno izboljšanje psihosocialnega delovnega okolja in visoko razvit kulturno-vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj mobbinga v zavodu.

1. Dolžnosti delodajalca

7. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec še posebej prizadeval za:

- izboljšanje organizacije dela (odprava nejasnih opisov položajev in nalog, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev informiranosti o ciljih zavoda, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, ipd.),
- izboljšanje načina vodenja (izboljšanje stila vodenja, seznanjanje zaposlenih z dejavniki tveganja v zavodu, povečanje odgovornosti in pristojnosti neposrednih vodij pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot zavoda na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitev norm in vrednot zavoda, nenehna pozornost nadrejenih na dogajanja v zavodu in pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.)
- uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje mobbinga (usposobitev vodij za zgodnje prepoznavanje mobbinga, ozaveščanje in izobraževanje vseh zaposlenih o problematiki mobbinga, usposobitev vseh zaposlenih za poznavanje norm in vrednot zavoda, vključevanje zaposlenih in njihovih predstavnikov v ocenjevanje ogroženosti in oblikovanje preventivnih ukrepov proti mobbingu, ipd.).

2. Dolžnosti sindikata

8. člen

Sindikata bo za preprečevanje pojava mobbinga v zavodu:

- sodeloval pri oblikovanju in uveljavljanju pozitivne kulture zavoda in oblikovanju moralnih vrednot zavoda,

- spodbujal partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh zavoda, sodeloval pri oblikovanju ustreznih norm ter vrednostnih meril za obvladovanje mobbinga,
- sodeloval pri ocenjevanju ogroženosti in oblikovanju preventivnih ukrepov proti mobbingu,
- dvigoval ozaveščenost in jasno razumevanje resnosti problemov mobbinga pri sodelavcih,
- stalno spremljal stanje in razmere na tem področju ter sodeloval pri prepoznavanju žrtev mobbinga (za razliko od večnih nergačev) ter na podlagi svojih ugotovitev ali na pobudo sodelavcev zahteval in se vključeval v razreševanje problematike mobbinga v zavodu,
- izobraževal in usposabljal svoje člane za nudenje ustrezne pomoči sodelavcem,
- spremljal in pisno dokumentiral konkretne pojave v daljšem obdobju.

3. Skupne preventivne aktivnosti

9. člen

Delodajalec in sindikat se zavezujeta skupaj načrtovati in izvajati zlasti naslednje stalne in občasne preventivne aktivnosti za preprečevanje mobbinga:

- izvedba začetne strokovne raziskave in analize stanja na področju mobbinga v zavodu v smislu ugotavljanja splošnih in posebnih simptomov, ki kažejo na prisotnost mobbinga, kot so: nenavaden porast odsotnosti z dela /boleznine/, odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz osebnih razlogov, serija odpovedi, problemi pri kvaliteti dela, neusklajeni roki ali prekoračitev rokov, pritožbe o opravljenem delu brez pravega vzroka, ugotovitve zunanjih sodelavcev, da so odnosi v skupini moteni, prepiri, agresivno vedenje, napadi besa, pri strokovnih problemih udeleženci ne najdejo rešitve, zaposleni so čustveno »prekinili« delovno razmerje, ker se ne čutijo več del kolektiva, kar se kaže v neangažiranosti, brezvolji, poskusih, da bi ostali neopazni, poskusi samomora ali samomor v kolektivu itd.
- občasne (najmanj enkrat letno) anti-mobbing kampanje v zavodu,

- druge oblike organiziranega ozaveščanja zaposlenih o problematiki mobbinga (predavanja, brošure, članki v internem glasilu, razgovori v delovnih skupinah, ipd.),
- izobraževanje in usposabljanje vodij o sodobnih metodah vodenja ljudi v delovnem procesu, ki vključuje tudi tematiko preprečevanja mobbinga,
- organizacija sistema pravočasnega zaznavanja konkretnih pojavov v zavodu, ki bi utegnili predstavljati mobbing ravnanja v smislu tega dogovora (vzpostavitev sistema sprejemanja opozoril, prijav in pritožb zaposlenih in drugih zainteresiranih subjektov »brez pravnih posledic«) in takojšnjega preventivnega ukrepanja,
- druge skupne aktivnosti na predlog enega ali drugega udeleženca tega dogovora.

4. Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga

10. člen

Za načrtovanje in izvajanje skupnih preventivnih aktivnosti, navedenih v 9. členu ter za opravljanje drugih nalog v skladu s tem dogovorom, udeleženca ustanovita skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga, ki ga poleg pooblaščenega predstavnika vodstva zavoda sestavljajo še predstavnik kadrovske službe ter dva predstavnika sindikata. Predsednika odbora izvoli odbor izmed svojih članov.

IV. UKREPANJE ZA PRENEHANJE IN ODPRAVO POSLEDIC MOBBINGA

1. Načela za razreševanje primerov mobbinga

11. člen

Delodajalec se zavezuje, da bo ob pojavu mobbinga takoj ustrezno zaščitil žrtve in preprečil njihovo nadaljnje šikaniranje, hkrati pa sprejel ustrezno prilagojene ukrepe za odpravo posledic mobbinga in povrnitev nekdanjega ugleda žrtve.

Pri razreševanju posledic mobbinga bo delodajalec izhajal iz 34. člena Ustave Republike Slovenije, ki določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, hkrati pa bo v celoti spoštoval tudi Zakon o delovnih razmerjih, druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Delodajalec se še zavezuje, da bo v zvezi z odpravljanjem posledic mobbinga spoštoval predvsem naslednje:

- vsem zaposlenim je brezpogojno priznana pravica do pritožbe zaradi domnevnega mobbinga in zagotovljena ustrezna obravnava, reševanja posameznega primera pa se je dolžan lotiti tudi na podlagi zahteve sindikata ali drugega zainteresiranega subjekta v zavodu;
- reševanja problema se bo lotil s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo, da bo v celoti zaščitil osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo razkrival nikakršnih podrobnosti,
- reševanja pritožb se bo lotil takoj in brez odlašanja,
- vsem vpletenim bo zagotavljal pošteno zaslišanje in obravnavo,
- lažnih obtožb ne bo dopuščal oziroma bo v takih primerih celo sprožil ustrezni disciplinski postopek ali uporabo drugih sankcij,
- proti izvajalcem mobbinga bo po potrebi ustrezno ukrepal,
- dopuščal bo zunanjo strokovno pomoč.

2. Postopek za razreševanje primerov mobbinga

12. člen

Za obravnavo posameznih primerov mobbinga ter za pripravo programa ukrepov za njihovo razreševanje in predloga morebitnih sankcij zoper izvajalce je zadolžen in pristojen skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje posledic mobbinga (v nadaljevanju: skupni odbor), za izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij je pristojen direktor zavoda kot zastopnik delodajalca (v nadaljevanju: delodajalec), za pravno zaščito žrtev mobbinga, izvajanega s strani delodajalca pa sindikat. Neformalne ukrepe in moralne sankcije, ki nimajo pravnih posledic

(razgovori, opozorila, priporočila, nasveti, graje, zahteve za javno opravičilo ipd.), lahko odbor izvaja tudi neposredno.

Skupni odbor način svojega delovanja podrobneje uredi s poslovnikom.

13. člen

Postopek za razreševanje posameznega primera mobbinga pred skupnim odborom se začne na podlagi neposredno vložene pisne pritožbe prizadetega posameznika, ki meni, da je žrtev mobbinga (v nadaljevanju: žrtev mobbinga), ali na pisno zahtevo enega od naslednjih pooblaščenih predlagateljev:

- žrtvi mobbinga nadrejeni vodstveni delavec,
- sindikat,
- kadrovska služba.

Pooblašчени predlagatelji lahko sprožijo postopek na lastno pobudo, dolžni pa so ga sprožiti, če to od njih izrecno zahteva žrtev mobbinga.

Preden sproži postopek pred skupnim odborom, ima vsak pooblaščen predlagatelj, če tako predlaga ali s tem soglaša žrtev mobbinga, pravico poskusiti sporna razmerja med žrtvijo in izvajalcem oziroma izvajalci mobbinga razrešiti z neformalnimi oblikami posredovanja v okviru svojih pristojnosti.

14. člen

Skupni odbor začne obravnavo prejete pisne pritožbe ali pisne zahteve takoj, ko je mogoče oz. najkasneje v 14 dneh od prejema pritožbe ali zahteve ter opravi razgovor z žrtvijo mobbinga kot prvo fazo postopka.

Način vodenja postopka in posamezna dejanja v postopku so odvisni od značilnosti in konkretnih okoliščin posameznega primera, načeloma pa je naloga skupnega odbora:

- temeljito raziskati problem,

- v ločenih ali skupnih pogovorih (izvajalec mobbinga in žrtev) ugotoviti dejansko stanje in ga dokumentirati,
- žrtvam svetovati in jih podpreti (žrtev zaradi pritožbe ne sme biti zapostavljena),
- izvajalca mobbinga poučiti o pravnih posledicah dejanj mobbinga, ga pozvati k opustitvi spornih ravnanj ter sprejeti druge morebitne ukrepe iz svoje pristojnosti,
- zahtevati javno opravičilo žrtvi mobbinga ali predlagati drugo obliko njene rehabilitacije z izjemo povrnitve njenega dobrega imena in časti v zavodu, po potrebi z uporabo vseh razpoložljivih sredstev internega komuniciranja v zavodu,
- sprejeti in izvesti moralne sankcije zoper izvajalce mobbinga (pisno opozorilo, poziv k samoiniciativni odpravi škodljivih posledic žrtvi mobbinga, poziv k prenehanju izvajanja dejanj mobbinga, ipd.),
- delodajalcu predlagati pravne ukrepe in po potrebi tudi uvedbo pravnih sankcij zoper izvajalca mobbinga,
- na željo žrtve le-to spremljati v vseh nadaljnjih pogovorih in obravnavah ter ji svetovati,
- spremljati usodo žrtve v delovni sredini dokler obstaja realna nevarnost za nadaljevanje ali obnovitev mobbinga.

Predlog ukrepov in morebitnih sankcij, ki so v pristojnosti delodajalca, mora skupni odbor pripraviti najkasneje v 30 dneh od začetka postopka, delodajalec pa jih je dolžan izvršiti brez odlašanja.

3. Možni pravni ukrepi in sankcije

15. člen

Poleg neformalnih ukrepov in moralnih sankcij lahko skupni odbor predlaga, da delodajalec sprejme ustrezne pravne ukrepe za prenehanje in odpravo posledic mobbinga ter sankcije zoper izvajalce mobbinga, v skladu z zakonom.

16. člen

Pravni ukrepi za prenehanje in odpravo posledic mobbinga so lahko zlasti naslednji:

- ukrepi, navedeni v 17. členu tega dogovora,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči žrtvi za ponovno pridobitev samozavesti,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki zvirajo iz delovne sredine.

17. člen

Pravne sankcije zoper izvajalce mobbinga, ki so v pristojnosti delodajalca, so lahko zlasti disciplinski ukrepi, v določenih težjih primerih kršitve obveznosti iz delovnega razmerja pa tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom.

Delodajalec se zavezuje, da bo mobbing dejanja posameznikov v odnosu do sodelavcev v zavodu po tem sporazumu v svojih splošnih aktih opredelil kot nedopustno ravnanje v delovnem procesu in s tem kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima lahko za posledico sankcije iz prvega odstavka tega člena.

V. KONČNE DOLOČBE

18. člen

Vsak udeleženec dogovora ima pravico dati drugemu udeležencu kadarkoli pobudo za spremembe in dopolnitve dogovora s predlogom sprememb in dopolnitev, drugi udeleženec pa se je dolžan na pobudo odzvati s pristankom na začetek pogajanj o predlaganih spremembah in dopolnitvah. Če se drugi udeleženec ne odzove v smislu prejšnjega odstavka ali če se udeleženca o predlaganih spremembah in dopolnitvah ne sporazumeta v treh mesecih, lahko udeleženec, ki je dal pobudo za začetek pogajanj, dogovor odpove.

19. člen

Ta dogovor je sklenjen za nedoločen čas z enoletnim odpovednim rokom, veljati pa začne z dnem, ko ga podpišejo pooblaščen predstavniki udeležencev.

Dogovor je sestavljen v dveh izvodih, od katerih prejmeta delodajalec in sindikat po en izvod.

V, dne

GLOSA – Sindikat kulture Slovenije
(sindikalni zaupnik)

Direktor:
