

ETUC: “VARNE DOMA, VARNE V SLUŽBI!”

**Strategije sindikatov za preprečevanje in odpravljanje nadlegovanja
ter nasilja nad ženskami na delovnem mestu**

SLOVENIJA

Nacionalno poročilo



Dr. Jane Pillinger
2017



Ta dokument je nastal s finančno podporo Evropske komisije

Zveza Svobodnih sindikatov Slovenije

Dalmatinova 4

1000 Ljubljana

Avtorica: dr. Jane Pillinger

Prevod in lektura: Irena Štampelj in Bora Zlobec-Jurčič

VSEBINA

1. Uvod	1
1.1. Pregled	1
1.2. Metodologija	1
2. Ozadje in pravni okvir	2
2.1. Nasilje na podlagi spola na delovnem mestu	2
2.2. Domače nasilje na delovnem mestu.....	4
2.3. Kolektivno pogajanje	4
3. Nasilje na podlagi spola na delovnem mestu	5
3.1. Uvod: Vloga sindikatov pri preprečevanju in obravnavi nasilja na podlagi spola na delovnem mestu	5
3.2. Podatki in raziskave	6
3.3. Kolektivne pogodbe in prakse v delovnih okoljih	7
3.4. Dvigovanje ozaveščenosti, medijske kampanje in usposabljanja	12
3.5. Povezovanje in sodelovanje s civilno družbo in ženskimi organizacijami	15
3.6. Izzivi za sindikate	15
3.7. Priporočila za sindikate	16
4. Preprečevanje domačega nasilja na delovnem mestu.....	18
4.1. Uvod: Vloga sindikatov pri obravnavi družinskega nasilja na delovnem mestu.....	18
4.2. Podatki in raziskave	19
4.3. Kolektivne pogodbe in prakse delodajalcev.....	20
4.4. Dvigovanje ozaveščenosti, medijske kampanje in usposabljanja	20
4.5. Povezovanje in sodelovanje s civilno družbo in ženskimi organizacijami	20
4.6. Izzivi za sindikate	21
4.7. Priporočila za sindikate	21
4.8. Seznam nevladnih organizacij za pomoč žrtvam nasilja.....	22

1. Uvod

1.1. Pregled

Poročilo zajema študijo primera države Slovenije in je nastalo v okviru projekta »Varne doma, varne v službi - Strategije sindikatov za preprečevanje in odpravljanje nadlegovanja ter nasilja nad ženskami na delovnem mestu«. Slovenija je ena izmed enajstih evropskih držav, ki so sodelovale v primerjalni analizi.

Poročilo zajema ukrepe, ki so jih sindikati že sprejeli z namenom obravnave problematike nasilja na podlagi spola na delovnem mestu. Zajema dve specifični področji: a) nasilje na podlagi spola na delovnem mestu, kar predvsem vključuje spolno nadlegovanje v delovnih okoljih, in b) preprečevanje nasilja v zasebni sferi na delovnem mestu. Obe področji sta obravnavani v povezavi z zakonodajnim okvirom, socialnim dialogom in drugimi sindikalnimi iniciativami, povezovanjem in sodelovanjem sindikatov s civilno družbo in ženskimi organizacijami kot tudi z vidika izzivov, s katerimi se soočajo sindikati, ter skladno s priporočili za prihodnje delo.

1.2. Metodologija

Poročilo zajema pregled relevantne literature in zakonodaje. Poleg tega so bili izvedeni individualni in skupinski intervjuji, v katerih so sodelovali:

- Andreja Poje, izvršna sekretarka za ekonomijo in enake možnosti, ZSSS (koordinator projekta na nacionalni ravni)
- Maja Konjar, samostojna pravna svetovalka, ZSSS
- Andreja Toš Zajšek, višja pravna svetovalka, ZSSS
- Irena Štamfelj, svetovalka za enake možnosti, ZSSS
- Aleksander Jus, predsednik Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije
- Mateja Gerečnik, predsednica Komisije za ženska vprašanja v Sindikatu kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI) in predsednica sindikalne podružnice SKEI ETI, d. d.
- Lidija Jerkič, predsednica Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)
- Vesna Stojanović, predsednica Sindikata dejavnosti trgovine Slovenije (SDTS) in predsednica sindikata v podjetju Mercator, d. d.
- Irena Valenti, generalna sekretarka Regijske organizacije ZSSS
- Marjan Urbanč, generalni sekretar Regijske organizacije ZSSS
- Vesna Leskošek, Fakulteta za socialno delo, Univerza v Ljubljani
- Doroteja Lešnik Mugnaioni, SOS telefon za ženske in otroke - žrtve nasilja
- Sonja Robnik, raziskovalka in uslužbenka na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)
- Metka Roksandič, Ženski Lobi Slovenije

2. Ozadje in pravni okvir

2.1. Nasilje na podlagi spola na delovnem mestu

Temeljni zakoni, ki obravnavajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu, so Zakon o varstvu pred diskriminacijo – ZVarD¹ (2016), ki je zamenjal Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – ZUNEO² iz leta 2004, in Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1³ (2002, dopolnjen 2007, spremenjen 2013).

S tema zakonoma so v slovenski pravni red prenesene določbe Direktive 2006/54 ES⁴ in Direktive 2004/113/ES⁵.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD, 2016)

Zakon o varstvu pred diskriminacijo v 8. členu opredeljuje nadlegovanje kot vsako nezaželeno ravnanje, povezano s katero koli osebno okoliščino, ki ima učinek ali namen ustvarjati zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo in žali njeno dostojanstvo. Prav tako zakon opredeljuje spolno nadlegovanje.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu, vsebuje jasne opredelitve takšnega vedenja in ravnanja⁶ in ureja odgovornost delodajalca pri zagotavljanju delovnega okolja brez nasilja.

Po določbah tega zakona se nadlegovanje nanaša na kršenje načela spoštovanja človekovega dostojanstva, znotraj tega pa je spolno nadlegovanje opredeljeno kot 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. Spolno in drugo nadlegovanje se štejeta za diskriminacijo po določbah tega zakona. Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ter trpinčenju s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev. V ta namen je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred tovrstnimi vedenji in ravnanji. O sprejetih ukrepih mora obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način. Vsebina in obseg zakona sta rezultat tripartitnih pogajanj med socialnimi partnerji in vlado.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

7. člen (Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

(1) Prepovedano je spolno in drugo 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

¹ Uradni list RS, št. 33-1427/2016.

² Uradni list RS, št. 50-2295/2004.

³ Uradni list RS, št. 42-2006/2002, dopol. 103-5131/2007, 21-784/2013.

⁴ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

⁵ Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi.

⁶ ZDR iz leta 2002 je že vseboval definicijo spolnega nadlegovanja, ostale definicije so bile dodane leta 2007.

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.

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(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.

(5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

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.

ZDR-1, v novem 8. členu, opredeljuje, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec zaposlenemu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala zaposlenemu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca ali zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. Pri odmeri višine denarne odškodnine se upošteva, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma zaposleni, in da odvrta delodajalca do ponovnih kršitev.

Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je bila uzakonjena leta 2007 (ZDR-A). Število sodnih sporov je bilo pred uveljavitvijo tega zakona majhno, nato pa je število primerov pričelo vztrajno naraščati. Sodišče je v sodnih sporih dosodilo odškodnine za nepremoženjsko škodo, ki jo je utrpel zaposleni na delovnem mestu za naslednje primere: telesne bolečine in zapleti med zdravljenjem, duševne bolečine zaradi okrnitve osebne pravice, duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti, za strah, duševne bolečine zaradi razžalitve in blatenja dobrega imena ipd. Višina dosojenih odškodnin se giblje med 0,8 do 1,2 povprečnih neto plač zaposlenega v RS Sloveniji v času sojenja.⁷

Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (2009)

V skladu s 45. členom ZDR je vlada RS leta 2009 sprejela Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave, ki vsebuje ukrepe za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ter ukrepe za primere, ko že pride do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

⁷ Vukovič Borut (2016). Sodna praksa v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu. Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti. Delavci in Delodajalci 2-3/2016/letnik XVI., str.417-433.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu⁸ natančneje določa odgovornost delodajalca za zaščito in zagotavljanje dostojanstva delavcev pri delu v povezavi z nasiljem tretjih oseb, trpinčenjem, nadlegovanjem in psihosocialnimi tveganji.

- 23. člen v povezavi z nevarnostjo za nasilje tretjih oseb določa: »(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.«
- 24. člen v povezavi z nasiljem, nadlegovanjem, trpinčenjem in psihosocialnimi tveganji ureja: »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.«

Kazenski zakonik

Kazenski zakonik⁹ iz leta 2008 v 197. členu ureja, da se šikaniranje na delovnem mestu (opredeljeno kot spolno nadlegovanje, psihično nasilje, trpinčenje ali neenakopravna obravnava na delovnem mestu ali v zvezi z delom, ki drugemu povzroči ponižanje ali prestrašenosť) kaznuje z zaporom do dveh let. V primeru, da imajo omenjena dejanja za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let. Vključitev določbe o šikaniranju v KZ je rezultat zagovorništva ZSSS in NVO.

2.2. Domače nasilje na delovnem mestu

Slovenija je 8. septembra 2011 podpisala Konvencijo Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima (MKPNZND) in jo ratificirala decembra 2014.

Temeljni zakon, ki ureja zaščito in podporo žrtvam nasilja v družini, je Zakon o preprečevanju nasilja v družini (ZPND) iz leta 2008 (novembra 2016 dopolnjen z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o preprečevanju nasilja v družini /ZPND-A/). ZPND je postavil temelje za spremembo Kazenskega zakonika iz leta 2008. Ta nasilje v družini prvič opredeljuje kot kaznivo dejanje, za katero se storilcu lahko dosodi zaporna kazen do petih let. Prav tako je bil zakon podlaga za sprejetje Resolucije o nacionalnem programu preprečevanja nasilja v družini 2009–2014. Gre za strateški dokument vlade, ki določa cilje, ukrepe in ključne nosilce politik za prepoznavanje, preprečevanje in zmanjševanje nasilja v družini.

2.3. Kolektivno pogajanje

Za Slovenijo velja velika pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. V zasebnem sektorju pogajanja potekajo na ravni dejavnosti in podjetij, v javnem pa na nacionalni ravni in zajemajo različne dele javnega sektorja. Pogajanja na nacionalni ravni v zasebnem sektorju so zastala leta 2005, ko so delodajalci odpovedali Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti in odstopili od nadaljnjih pogajanj zaradi sprememb v zakonodaji. Kljub temu je bila

⁸ Uradni list RS 43-2039/2011.

⁹ Uradni list RS 55-2296/2008.

leta 2008 sklenjena nacionalna kolektivna pogodba o plačah v zasebnem sektorju (Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust). Ta velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki opravljajo dejavnost, za katero ni sklenjene kolektivne pogodbe dejavnosti.

Tripartitna nacionalna pogajanja med sindikati, delodajalci in vlado zajemajo urejanje delovnih razmerij ter različna ekonomska in socialna vprašanja, ki imajo širši pomen za vse tri partnerje.

Sindikalisti kot glavne izzive, pred katerimi se je znašlo kolektivno pogajanje v Sloveniji, omenjajo naslednje: vedno večja decentralizacija pogajanj, nepripravljenost delodajalcev v nekaterih dejavnostih za sklepanje kolektivnih pogodb ter želja delodajalcev za sklepanje pogodb na nižjih ravneh.

3. Nasilje na podlagi spola na delovnem mestu

3.1. Uvod: Vloga sindikatov pri preprečevanju in obravnavi nasilja na podlagi spola na delovnem mestu

Prizadevanja sindikatov pri obravnavi problematike nasilja na podlagi spola na delovnem mestu so v zadnjih letih usmerjena predvsem v uresničevanje in nadgrajevanje določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in k spodbujanju njihovega vključevanja v kolektivne pogodbe in politike delodajalcev. Glavni poudarek je na preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja, spolno nadlegovanje je obravnavano znotraj tega širšega okvira.

Delovna sodišča v Sloveniji imajo relativno malo primerov sodnih obravnjav spolnega nadlegovanja. Kljub temu intervjuvanci menijo, da sindikati lahko igrajo pomembno vlogo pri spodbujanju žensk k vlogi tožb na sodišče. Pozornost javnosti so pritegnili primeri spolnega nadlegovanja in trpinčenja na univerzah. Prav tako je bil odmeven primer sodne obravnave, kjer je sodišče razsodilo v korist sindikalne predstavnice, ki je bila več let ovirana pri opravljanju sindikalne dejavnosti in izpostavljena šikaniranju na delovnem mestu.

Sindikat je podpiral žrtev skozi celoten postopek in dokazal primer šikaniranja na delovnem mestu ter kršenja sindikalnih pravic. Dve osebi, vodja večjega nakupovalnega centra in vodja prodaje, sta bili spoznani za krive storitve kaznivih dejanj, za katere jima je bila izrečena denarna kazen. Na resnost problema smo opozorili s tiskovnimi konferencami, intervjuji. Primer je pritegnil veliko pozornost medijev in javnosti. (Generalni sekretar Sindikata delavcev trgovine Slovenije – SDTS)

Intervjuvanci so izpostavili pomembnost zakonodajnega okvira ter skupno sodelovanje sindikatov in delodajalcev pri dogovarjanju o kolektivnih pogodbah in politikah na delovnem mestu in pri sprejemanju ukrepov za preprečevanje nasilja na delovnem mestu. Dokazno breme mora biti na strani delodajalca, saj je ta odgovoren za zagotavljanje varnega delovnega okolja.

3.2. Podatki in raziskave

Izvedenih je bilo nekaj raziskav o spolnem nadlegovanju. Raziskava o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu iz leta 1999/10 je razkrila, da je ena izmed osmih žensk in eden izmed štirinajstih moških že doživel spolno nadlegovanje. Leta 2007 je Urad za enake možnosti v sodelovanju s sindikati izvedel raziskavo,¹¹ ki je pokazala, da je bila vsaka tretja ženska žrtev verbalnega spolnega nadlegovanja in vsaka šesta žrtev fizičnega spolnega nasilja na delovnem mestu. Najpogostejši storilci so bili sodelavci, tem sledijo neposredno nadrejeni in zaposleni na vodstvenih pozicijah. V raziskavi iz leta 2009¹² izvedeni prav tako v sodelovanju Urada za enake možnosti in sindikatov, je bilo ugotovljeno, da kljub zakonski obveznosti, ki izvira iz 47. člena ZDR-1, večina delodajalcev nima sprejetih ukrepov za zaščito dostojanstva zaposlenih in za zagotavljanje delovnega okolja brez spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

Rezultati Nacionalne raziskave o trpinčenju in nadlegovanju (2008)¹³, ki jo je opravil Inštitut za medicino dela in v kateri je sodelovalo 823 delavcev, so pokazali, da je bilo v zadnjih šestih mesecih 10,4 % zaposlenih izpostavljenih nadlegovanju na delovnem mestu, 18,8 % pa jih je bilo priča pri nadlegovanju sodelavcev.

Sonja Robnik¹⁴ je v okviru doktorske disertacije izvedla raziskavo o trpinčenju med učitelji z vidika enakosti spolov. Raziskava je bila opravljena v sodelovanju s Sindikatом vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije in je zajela 747 učiteljev, vzgojiteljev in znanstvenikov, od tega je bilo 85 % žensk. Po podatkih raziskave je 8 % žrtev (8,4 % žensk, 6,2 % moških) doživelo resne oblike trpinčenja, večina teh je bilo na podlagi spola. Sonja Robnik razlaga, da je raziskava pokazala na zakoreninjenost družbene neenakosti med spoloma:

»Izsledki raziskave so zanimivi z vidika enakosti spolov. Pogosto gre za občutek žensk, da delajo v seksističnih delovnih okoljih. Ponižujoči odnosi in šale o ženskah kažejo na močno povezanost med trpinčenjem na delovnem mestu in neenakostjo spolov. Razvila sem novo terminologijo, vključno s konceptom »targetirana sovražnost«, ki je v pomoč pri razumevanju izkušenj žensk, žrtev trpinčenja. Iz praktičnih izkušenj lahko rečem, da je sovražnost vedno povezana s temi situacijami. To je potrebno reševati na strukturni ravni. Gre za vprašanje razmerja moči – če so ženske v delovnem okolju enako obravnavane, to vpliva na vsa druga področja, na plačno vrzel med spoloma, na izpostavljenost spolnemu nadlegovanju ipd.«

Dokazi o spolnem nadlegovanju na univerzah, še posebej na znanstvenih področjih in pri poklicih, kjer prevladujejo moški, so bili pridobljeni v raziskavi, ki je bila opravljena na eni izmed univerz. Izkazalo se je, da je naraščanje prekarne oblike zaposlitev na raziskovalnih položajih

¹⁰ M. Jogan: Seksizem v vsakdanjem življenju, FDV 2001, v A. Numhauser-Henning. in S. Laulom (2011): Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries: Discrimination versus Dignity. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. European Commission.

¹¹ Analysis on Sexual and Other Harassment at the Workplace, Office for Equal Opportunities and cooperating trade unions, 2007, v A. Numhauser-Henning in S. Laulom (2011).

¹² Analysis of the Measures Taken to Prevent Sexual and Other Harassment and Bullying at the Workplace, Office for Equal Opportunities and cooperating trade unions 2009. v A. Numhauser-Henning in S. Laulom (2011).

¹³ Implementation of the ETUC /BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Harassment and Violence at work. Dostopno preko: <http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2012-00763-E.pdf4-E.pdf>.

¹⁴ Sonja Robnik je svetovalka na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. V okviru svojega dela med drugim izvaja usposabljanja za zaposlene v državnih organih s področja varovanja dostojanstva zaposlenih. Po mnogih letih izkušenj z usposabljanjem predstavnikov na delovnem mestu je izvedla raziskavo, ki trpinčenje na delovnem mestu osvetljuje z vidika (ne)enakosti spolov.

na univerzah povezano z naraščanjem tveganja za spolno nadlegovanje. To še zlasti velja za mlade ženske na začetku karijerne poti.¹⁵

Raziskava med zdravniki pripravniki iz leta 2009 je razkrila, da je 70.8 % pripravnikov doživelo trpinčenje v času pripravništva. Najpogostejše oblike trpinčenja so bile: zadrževanje pomembnih informacij, verbalno nasilje v povezavi z delegiranjem nalog, delegiranje nalog, ki so precej nad ali pod sposobnostmi pripravnika in razširjanje škodljivih govoric.¹⁶

V letu 2008¹⁷ opravljena raziskava med člani Sindikata bančništva Slovenije, v kateri je sodelovalo 242 oseb, je pokazala, da se je 15,1 % anketirancev opredelilo kot žrtev trpinčenja na dnevni ravni, 26,8 % pa jih je opazilo trpinčenje v njihovem delovnem okolju.

3.3. Kolektivne pogodbe in prakse v delovnih okoljih

Problematika spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je v Sloveniji vključena v številne kolektivne pogodbe, interne akte in politike delodajalcev, nekatere vključujejo tudi določbe iz Okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007). Glavni poudarek je na trpinčenju/mobingu, spolno nadlegovanje pa je pogosto opredeljeno kot ena izmed oblik trpinčenja. Prav tako nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetij ter pravilniki na ravni delodajalcev vsebujejo določbe, ki predstavljajo dobre prakse preprečevanja nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

ZSSS pripravlja strokovne podlage za pogajalce in jim nudi podporo pri vpeljevanju vsebin enakosti spolov v kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe. Zgled je bil postavljen z razvojem modela ureditve ukrepov, ki podpirajo enakost spolov. Model vključuje 25 primerov določb z različnih področij, kot so: usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, spodbujanje aktivnega očetovstva, odprava plačne vrzeli med spoloma, ukrepi za delavke na vodstvenih in vodilnih položajih ipd. Drugi primer dobre prakse je model Dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu (v nadaljevanju), ki zajema primere določb za strokovne sodelavce, sindikalne pogajalce in delodajalce pri sklepanju kolektivnih pogodb na nacionalni ravni ter ravni dejavnosti in podjetij. Dogovor zajema fizično nasilje, verbalne in neverbalne oblike spolnega nadlegovanja.

a) Model dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

Namen Modela dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu je povečanje ozaveščenosti sindikatov, delodajalcev in zaposlenih ter služi kot priporočilo pri uporabi terminologije v kolektivnih pogodbah na nacionalni ravni ter ravni dejavnosti in podjetij. Dogovor je bil predstavljen delodajalski strani, vendar do podpisa krovnega dogovora na nacionalni ravni ni prišlo. Stališče delodajalske strani je, da obstoječa zakonodaja zagotavlja zadovoljiv pravni okvir na tem področju.

¹⁵ Intervju z Vesno Leskošek, Fakulteta za socialno delo, Univerza v Ljubljani.

¹⁶ Dostopno preko:

http://www.policija.si/eng/images/stories/Publications/JCIC/PDF/2010/03/JCIC201003_Selic_Jakopin_MobbingOfTraineeDoctors.pdf.

¹⁷ S. Robnik, I. Milanovič (2008): Trpinčenje na delovnem mestu. Rezultati raziskave Sindikat bančništva Slovenije in priporočila za delodajalce.

DOGOVOR o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

Cilji dogovora 1. Podpisnika dogovora (delodajalec in predstavniki delavcev) soglasno ugotavlja, da je spoštovanje in priznavanje dostojanstva in osebnih pravic vseh, ki delajo v družbi, temeljna vrednota, ki zagotavlja uspešno organizacijo dela in zagotavlja delavcem dostojno delovno okolje.

2. Namen tega Dogovora je izboljšati ozaveščenost in prepoznavanje ravnanj nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov ter seznanjanje z negativnimi posledicami takšnih ravnanj tako za družbo kakor tudi za prizadetega delavca ali skupino delavcev.

Oblike nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

3. Nadlegovanje in nasilje izhajata iz nesprejemljivega vedenja ene ali več oseb in se lahko pojavita v različnih oblikah. Med nedopustne oblike nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu uvrščamo: - spolno nadlegovanje; - druga nadlegovanja in - trpinčenje na delovnem mestu.

4. Kot spolno nadlegovanje podpisnika tega Dogovora razumeva kakršno koli obliko 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 delovnega okolja.

5. Kot drugo nadlegovanje podpisnika tega Dogovora štejeva vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje. Med osebne okoliščine uvrščamo spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost in drugo.

6. Med primere trpinčenja na delovnem mestu sodi 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.

7. Vse oblike trpinčenja na delovnem mestu predstavljajo nedopustno kršitev človekovega dostojanstva in osebnih pravic zaposlenih, zato jih zaposleni v družbi in družba ne tolerirajo.

Ukrepi za pravočasno prepoznavo in preprečitev nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

8. Podpisnika Dogovora se zavezujeva k skupnemu načrtovanju aktivnosti, trajnemu sodelovanju za zagotovitev učinkovitega preventivnega delovanja in mirnemu reševanju sporov, ki izhajajo iz nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu. Podpisnika Dogovora na skupnih posvetih obravnavata vprašanja, povezana z odsotnostjo z dela zaradi bolezni, odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz osebnih razlogov delavcev, delovno motivacijo delavcev in podobno.

9. Delodajalec se zaveže zaposlene seznaniti s podano izjavo o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in podpisanim Dogovorom, ter tekoče spremljati kvaliteto organizacije dela in načina vodenja dela in to po potrebi dopolniti ali spremeniti. Za ugotavljanje in odpravo negativnih posledic nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu delodajalec sprejme splošni akt.

10. Delodajalec v soglasju z delavskimi predstavniki določi pooblaščenca za sprejem prijav nadlegovanja.

11. Delavski predstavniki se zavežejo, da bodo trajno spodbujali sodelavce h kolegialnemu - partnerskemu vedenju na vseh organizacijskih ravneh družbe, da bodo trajno informirali sodelavce o oblikah in posledicah nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in jih seznanjali z morebitnimi pravnimi posledicami v primeru kršitve ničelne tolerance.

Priloge dogovora:

- **Izjava delodajalca:** [delodajalec] izjavljam, da ne dopuščam nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in da imamo v naši družbi ničelno toleranco do teh pojavov.
- **Aneks k dogovoru,** ki opredeljuje verbalne, neverbalne in fizične oblike spolnega nadlegovanja. Prav tako določa druge oblike nadlegovanja in trpinčenja, kot so poniževanje, ustrahovanje, fizični napadi, seksistične šale, e-trpinčenje, napadi zoper zdravje, ugled, kakovost delovnega mesta ipd.

b) Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti

Sklenjenih je nekaj panožnih kolektivnih pogodb, ki obravnavajo spolno nadlegovanje. To je običajno obravnavano znotraj širšega okvira trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu. Pregled uresničevanja okvirnih sporazumov na področju enakosti spolov v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, ki ju je izvedel Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, je vodil v pripravo priporočil za socialne partnerje pri sklepanju kolektivnih pogodb. Te naj bi v bodoče vključevale določbe o ničelni toleranci do nasilja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, opredeljevale ukrepe in postopke za zaščito delavcev pred nasiljem na delovnem mestu ter zagotavljalje usposabljanje vodstvenega kadra in zaposlenih.

Kolektivna pogodba za dejavnost bančništva

Delodajalci in sindikati v dejavnosti bančništva so bili prvi, ki so vpeljali prepoved trpinčenja in spolnega nadlegovanja v kolektivno pogodbo, in to še preden je bila ta zapisana v delovno zakonodajo. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva še vedno predstavlja primer dobre prakse na tem področju. V 8. členu kolektivne pogodbe je zapisano, da je delodajalec odgovoren za zagotavljanje normalnih delovnih in psihosocialnih pogojev za delo ter za zagotavljanje ukrepov za preprečevanje psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu nad delavci ali skupino delavcev ter zaščito žrtev pred takšnim ravnanjem. Prav tako je delodajalec dolžan področje preprečevanja diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu urediti v splošnem aktu in sprejeti konkretne preventivne ukrepe. Uprava banke in sindikat soglasno imenujeta pooblaščenca, ki obravnava in rešuje primere psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu. Če do soglasja za imenovanje kandidata ne pride v roku 15 dni, pooblaščenca imenuje delodajalec. Pooblaščenec je dolžan enkrat letno sindikatu posredovati poročilo o obravnavanih primerih in sprejetih ukrepih. Nadalje je delodajalec po tej pogodbi dolžan seznanjati zaposlene z njihovo pravico do dostojanstva pri delu, varovanja njihove zasebnosti in osebne integritete. Še posebej izstopa 67. člen, iz katerega izhaja, da ima delavec, ki je bil v bolniškem staležu zaradi trpinčenja, diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja, kar ugotovi uprava s sklepom ali sodišče s pravnomočno sodbo, pravico do 100-% nadomestila plače za čas tega bolniškega staleža.

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije

Predhodnica veljavne kolektivne pogodbe je vključevala člen o preprečevanju trpinčenja, nasilja in poniževanja na delovnem mestu v kontekstu ustvarjanja delavcu prijaznega delovnega okolja. Iz nove kolektivne pogodbe, sklenjene leta 2015, je bil ta člen izzet.

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma

7. alineja prvega odstavka 10. člena ureja: »Delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjšanje tveganja nasilja s strani tretjih oseb. »Gre za eno izmed redkih kolektivnih pogodb, ki ureja nasilje tretjih oseb. Nadalje je v 8. alineji 10. člena opredeljena dolžnost delodajalca,

da sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev.

Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije

42. člen pogodbe določa, da se »delodajalec in sindikat za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih in urejanja delovnega časa trajno medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev«.

Kolektivna pogodba dejavnosti elektroindustrije

5. člen ureja, da mora delodajalec enkrat letno obvestiti sindikate pri delodajalcu o ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in se z njimi posvetovati o izvajanju ukrepov.

c) Kolektivne pogodbe na ravni podjetij in politike delodajalcev

Ukrepi in politike družbe Mercator, d. d.

Dobro prakso predstavlja Pravilnik proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu v družbi Mercator, d. d., ki je bil sprejet na pobudo sindikalne predstavnice v podjetju in je rezultat posvetovalnega procesa z delavci. Pravilnik temelji na ničelni toleranci do nasilja, opredeljuje jasne postopke prijave in obravnave tovrstnih primerov ter ukrepe za zaščito in podporo žrtvam. Gre za primer, ko je sindikalistka v podjetju uspešno prepričala delodajalca, da je sprejel formalne ukrepe, standardiziral pravila in postopke pri obravnavi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja. Podjetje in sindikat sta vzpostavila močan socialni dialog, saj si prizadevata vsa vprašanja reševati preko dialoga. Sprejeti ukrepi pokrivajo vse poslovalnice in več kot 10.000 zaposlenih v družbi ter predstavljajo vzorčni model ureditve za druga podjetja v Sloveniji.

Vesna Stojanović, predsednica Sindikata delavcev trgovine Slovenije in predsednica sindikata družbe Mercator, d. d., ki je odigrala ključno vlogo pri formalizaciji in standardizaciji pravil ter postopkov v družbi:

Iluzorno bi bilo pričakovati, da bo vse potekalo brez težav, in vedno obstaja nevarnost, da zadeve ne bodo pravilno izpeljane. Mnogi menedžerji nimajo naravnega talenta za delo z ljudmi, in veliko je bilo situacij, ki smo jih morali rešiti. Spoznala sem, da je potrebno ta vprašanja formalno urediti. Sindikat je dalj časa opozarjal na razširjenost trpinčenja in spolnega nadlegovanja, ugotovili smo tudi, da zaposleni niso razumeli teh pojavov na enak način. Zato smo podrobno obdelali in zapisali definicije v pravilnik družbe.

UKREPI IN POLITIKE DRUŽBE MERCATOR, D .D., PROTI SPOLNEMU IN DRUGEMU NADLEGOVANJU TER TRPINČENJU NA DELOVNEM MESTU

1. člen (Izjava o politiki)

- 1) Uprava družbe se zavezuje po najboljših močeh varovati dostojanstvo vseh zaposlenih na delovnem mestu in v povezavi z delom, ne glede na hierarhični položaj.
- 2) Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje so oblika nasilja na delovnem mestu in so v družbi nesprejemljive.
- 3) Uprava družbe se zavezuje, da ne bo tolerirala nasilja na delovnem mestu in v zvezi z delom, ne glede na hierarhični položaj žrtve ter storilke oziroma storilca.

- 4) Vsak zaposleni ima pravico do delovnega okolja brez nasilja, še zlasti brez spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.
- 5) Vsak zaposleni v družbi ima pravico do pritožbe, kadar je kršena njena pravica do delovnega okolja brez nasilja.
- 6) Vsi zaposleni v družbi so žrtvi dolžni po svojih najboljših močeh in zmožnosti nuditi pomoč pri izhodu iz nasilne situacije.
- 7) Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje predstavljajo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.
- 8) Izrazi, kot so delavec, zaupnik ipd., so zapisani v moški slovnični obliki in se uporabljajo kot nevtralni za ženske in moške.

2. člen zajema opredelitev spolnega nadlegovanja, ki vključuje neželena verbalno, neverbalno in fizično ravnanje spolne narave. Vedenja, ki pomenijo verbalno spolno nadlegovanje, so še zlasti predlogi v zvezi s spolnostjo, siljenje k spolni dejavnosti, ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke, sugestivne pripombe in opazke, vulgarni komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe, naslavljanje osebe s »punči«, »miška« ipd., uporaba obscenega jezika in gest (npr. žvižganje), spreminjanje poslovnih tem v spolne, bahanje s spolnimi podvigi, postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim/spolnim življenjem in druga podobna verbalna vedenja. Vedenja, ki se nanašajo na neverbalno spolno nadlegovanje, vključujejo naslednje: pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino, kazanje pornografskega materiala ali spolno sugestivnih slik in besedil, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, spolno sugestivne geste ali stremljenje v dele telesa osebe, tesno približevanje osebi (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe). Fizično spolno nadlegovanje po tem členu vključuje naslednja vedenja/ravnanja: nepotrebno dotikanje ali trepljanje, ščipanje, drgnjenje ob telo osebe, dotikanje osebnih oblačil, las, telesa, masaža vratu, ramen, objemanje, poljubljanje, ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja, spolni napad, vsiljeni spolni odnos, druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

V podjetju vse od sprejetja ukrepov narašča število prijav spolnega nadlegovanja. V praksi je se je izkazalo, da gre pri veliki večini prijav trpinčenja pravzaprav za spolno nadlegovanje, povezano z neprimerno rabo jezika, izrabo moči ter žaljivim spolnim in zlorabljalnim vedenjem ali ravnanjem vodstva. Vesna Stojanović ugotavlja:

Pred tem se ženske niso želele izpostavljati, sprejetje pravilnika pa je veliko pripomoglo k temu, da so se delavke odprle in pričele prijavljati nasilje. Vendar, če primeri niso kritični, se večina še vedno ne odloči za prijavo, pogosto iz razloga, ker se bojijo, da bodo izgubile službo. Vemo, da je veliko, veliko več primerov, vendar se ženske še vedno ne želijo izpostaviti.

Družba Mercator ima predano ekipo, ki v sodelovanju s sindikati obravnava primere trpinčenja in nadlegovanja. V primerih posreduje ekipa sindikalistov, ki šteje 40 oseb. Ekipa je bila deležna usposabljanja s področja varstva pred nasiljem. Od sprejetja ukrepov je sindikat obravnaval med 15 in 20 tovrstnih primerov, 80 % od teh je bilo tudi uspešno rešenih.

Eden izmed uspešnih vidikov Mercatorjeve politike je sodelovanje zaposlenih, prvič preko svetovalnega procesa in drugič preko obveščanja vseh zaposlenih o sprejetih ukrepih, vključno z novozaposlenimi. Politika je inkorporirana v poslovni standard družbe. Vesna Stojanović pojasnjuje:

Zaposlene stalno seznanjamo s pravicami in odgovornostmi delodajalca in zaposlenih ter s tem, kako delavec lahko poda prijavo kršitev. Ozaveščamo jih tudi o preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja nosečih delavk. Imamo zunanjo ekipo, ki izvaja usposabljanja za manjše in večje skupine. Zaposleni so zelo dobro obveščeni o ukrepih in postopkih. Vsak (novo)zaposleni prejme priročnik, imamo tudi interno glasilo, ki

izhaja vsake tri mesece in pokriva novosti v podjetju. Zadnja izdaja je bila posvečena prav nasilju in trpinčenju z namenom informiranja zaposlenih.

Podjetniška kolektivna pogodba družbe Petrol, d. d.

Obveznosti delodajalca so zapisane v 6. členu podjetniške kolektivne pogodbe družbe Petrol, d. d. 6. odstavek tega člena ureja, da mora delodajalec zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu in varovati osebne podatke delavca.

d) Druge (sindikalne) pobude: politike in postopki

Organi državne uprave: Na podlagi Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (2009) so delodajalci v teh organih dolžni zagotavljati varstvo dostojanstva delavcev, vključno z zaščito delavcev pred trpinčenjem, nadlegovanjem in spolnim nadlegovanjem. Uredba predvideva imenovanje in usposabljanje svetovalcev s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. Od leta 2009 jih je Urad za enake možnosti¹⁸ usposobil več kot 600. Naloge svetovalca so, da žrtev informira o postopkih, ki so na voljo, ter ji pomaga pri reševanju problema, če jo le-ta za to zaprosi. Dobre prakse so bile vzpostavljene v policiji in vojski. To so področja, kjer so bili v preteklosti pogosti očitki o spolnem nadlegovanju.¹⁹

V letu 2008 je ZSSS oblikovala predlog dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, ki bi na nacionalni ravni vodil delodajalce k sprejetju načela ničelne tolerance do vseh oblik nasilja na delovnem mestu. Med procesom oblikovanja dogovora je ZSSS vodila ozaveščevalno kampanjo in izvajala usposabljanja za svoje člane. Kljub prizadevanjem ZSSS dogovor zaradi odpora delodajalske strani ni bil podpisan. Delodajalci so bili mnenja, da določbe v zakonodaji v zadostni meri urejajo to področje. Takrat so sindikati prepoznali potrebo po vpeljavi ukrepov in postopkov preprečevanja nasilja v nacionalno zakonodajo.

Sindikata kovinske in elektroindustrije je pripravil smernice za zaposlene: **Praktični vodnik za preprečevanje trpinčenja**, ki opredeljuje trpinčenje in spolno nadlegovanje ter daje navodila, kako prijaviti nasilje. Prav tako so pripravili [Obrazec za spremljanje trpinčenja](#), ki je dostopen na spletni strani sindikata. Podobno je Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) osnovalo dnevnik za spremljanje spolnega nadlegovanja. V obeh primerih žrtev beleži primere trpinčenja ali spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, tako da izpolnjuje rubrike, kot so: datum, ura in kraj dogodka, kratek opis dogodka, navedba prič in storilca/cev, opis počutja po dogodku, morebitno posvetovanje z drugo osebo.

3.4. Dvigovanje ozaveščenosti, medijske kampanje in usposabljanja

Sindikati in delodajalci izvajajo vrsto aktivnosti, ki prispevajo k uveljavljanju Okvirnega sporazuma o nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu iz leta 2007²⁰:

¹⁸ Urad za enake možnosti je bil leta 2012 ukinjen, področje enakih možnosti je prevzel Sektor za enake možnosti na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

¹⁹ Inicijativa je posledica prizadevanj Urada za enake možnosti. Kljub temu jo omenjamo na tem mestu, saj predstavlja primer dobre prakse v slovenskem prostoru.

²⁰ Implementation of the ETUC /BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Harassment and Violence at work. Dostopno preko: <http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2012-00763-E.pdf4-E.pdf>.

- ZSSS je leta 2007 prvič predstavila sporazum širši javnosti na seminarjih in usposabljanjih ter ponovno leta 2014. V letu 2014 je bil izdan priročnik za sindikalne pogajalce, ki vključuje podrobno predstavitev okvirnega sporazuma in možnosti vključevanja tega v kolektivne pogodbe na vseh ravneh, nacionalni, dejavnosti in podjetij.
- ZSSS je decembra 2007 na 5. kongresu poudarila politike in aktivnosti za zmanjševanje stresa, nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu.
- ZSSS je izvedla usposabljanja za delavske predstavnike in je bila aktivno vključena v posvetovanja z delodajalci glede obravnave problematike trpinčenja in nadlegovanja.
- Leta 2009 je ZSSS v sodelovanju z NVO pripravila ozaveševalno publikacijo o trpinčenju na delovnem mestu.
- ZDS je pripravilo nabor ukrepov za spodbujanje zdravih delovnih okolij, brez nadlegovanja in nasilja ter izvedlo seminarje, promocijske in izobraževalne dogodke. Prav tako je ZDS pripravilo vzorčni primer pravilnika za delodajalce, ki ga je med drugimi sprejelo tudi Združenje bank Slovenije. Delodajalci so bili pripravljene vključiti določbe za preprečevanje nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu v nekatere kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in podjetij.
- ZSSS je 10. decembra 2016, ob svetovnem dnevu človekovih pravic, organizirala manifestacijo pred Državnim zborom RS, kjer je opozorila na potrebo po vzpostavitvi ničelne tolerance do nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja tako na delovnem mestu kot tudi doma in v družbi na sploh. Predsedniku državnega zbora je bil predstavljen nabor ukrepov za sistemske spremembe in izboljšave na tem področju, ki vključujejo boljšo zaščito in podporo žrtvam, jasne in strožje sankcije za storilce ter dodatni plačani dopust za žrtve domačega nasilja. Pripravljene so bili tudi plakati in letaki z namenom ozaveščanja sindikalnih predstavnikov in javnosti.

Sindikati igrajo pomembno vlogo pri usposabljanju in ozaveščanju članstva o nasilju na podlagi spola na delovnem mestu ter tako prispevajo k izvajanju določb in ciljev Okvirnega sporazuma o nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu. ZSSS redno seznanja z nasiljem na podlagi spola v glasilu Delavska enotnost ter izvaja delavnice in usposabljanja za delavske zaupnike tako na nacionalni kot regionalni ravni. Usposabljanja se izvajajo v sodelovanju s pravnimi svetovalci in so namenjena seznanjanju delavskih predstavnikov z njihovo vlogo pri preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu, s psihosocialnimi tveganji in potrebo po nudenju pravne pomoči ter možnostmi, ki jih ponuja zakonodaja za izkoreninjenje nadlegovanja.

Nasilje na podlagi spola je bilo leta 2016 uvrščeno na dnevni red kongresa Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI). Pomanjkanje zanimanja med člani sindikata za to problematiko z veliko truda in vztrajnosti spreminja zelo aktivna sindikalistka Mateja Gerečnik. Veliko prizadevanj je bilo namenjeno ozaveščanju moških. Prav tako je SKEI izvedel veliko aktivnosti in akcij za ozaveščanje delodajalcev o pomenu ničelne stopnje tolerance do nasilja in pozival delodajalce k sprejetju ukrepov za preprečevanje trpinčenja in spolnega ter drugega nadlegovanja na delovnem mestu. To je privedlo do vključitve določb v nekatere kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in podjetij.

Razvoj organov za ženska vprašanja znotraj sindikatov je v zadnjih letih pripomogel k temu, da tematika enakosti spolov ostaja na njihovem dnevnem redu. Kot primer navajamo dobro prakso SKEI, ki je pred desetimi leti ustanovil Komisijo za ženska vprašanja. Namen komisije je obravnava neenakosti med spoloma na delovnem mestu. Komisija v vseh regijah izvaja usposabljanja, izobraževanja, seminarje in ozaveševalne akcije s področja trpinčenja in nasilja ter usposablja sindikalne predstavnike o tem, kako skleniti kolektivne pogodbe na ravni podjetja. To je pomembno prispevalo k sklepanju pravilnikov in dogovorov o trpinčenju na delovnem mestu na ravni podjetij. Danes imajo vsa podjetja v elektroindustriji sklenjene

podjetniške kolektivne pogodbe in na prigovarjanja sindikatov vsa večja podjetja v elektroindustriji organizirajo usposabljanja o trpinčenju za zaposlene. Komisija ob izvajanju regijskih usposabljanj preko sporočil za javnost informira in predstavlja svojo dobro prakso. Predstavnice Komisije za ženska vprašanja redno obiskujejo podjetja in se srečujejo z delodajalci ter tako ozaveščajo delodajalce in zaposlene. Mateja Gerečnik razlaga:

Po nekem usposabljanju je ženska prijavila spolno nadlegovanje nadrejenega. Poročala je, da je bila na sveže ločena in je šef menil, da je »na voljo«. Ko situacije ni zmogla več obvladati, se je po pomoč obrnila na sindikat. Ta jo je pri tem podprl. Delodajalec je želel prekiniti delovno razmerje z žrtvijo, namesto da bi se soočil s storilcem. Bil je namreč mnenja, da je enostavneje zadevo pomesti pod preprogo, kot pa jo reševati. Sindikat je delodajalca opozoril, da se bo nedopustno vedenje, ki ostaja neobravnava, nadaljevalo tudi v bodoče. Menim, da ozaveščanje in odškodninska odgovornost delodajalcev usmerja podjetja v pravo smer.

Sindikat dejavnosti gostinstva in turizma je poročal, da izvajajo ozaveščevalne aktivnosti, saj gre za sektor, kjer obstaja zelo majhno zavedanje o obstoju spolnega nadlegovanja. Izpostavljen je bil primer, ko je neko podjetje zahtevalo od svojih delavk, da nosijo kratka krila na delovnem mestu. Sindikati pozivajo delodajalce k varstvu dostojanstva delavcev in sprejetju ukrepov za preprečevanje nasilja tretjih oseb, saj se povečuje število primerov hudih oblik nasilja nad zaposlenimi s strani gostov v hotelih kot tudi od bolnikov in njihovih svojcev v dejavnosti zdravstva.

V dejavnosti trgovine, kjer je več kot 80 % vseh zaposlenih žensk, opažajo porast nasilja nad ženskami na delovnem mestu ter porast fizičnega nasilja tretjih oseb (strank), pri čemer so še posebej ranljivi lastniki manjših trgovin in bencinskih servisov na odročnih lokacijah. Sindikat delavcev trgovine Slovenije uspešno sodeluje z manjšimi delodajalci in delavskimi predstavniki pri ozaveščanju o tem, s kakšnimi ukrepi lahko preprečujejo nasilje na delovnem mestu. Sindikat je neposredno vključen v dogovarjanje, oblikovanje in sprejemanje politik in pravil družbe na ravni delodajalcev, pri tem sodeluje tudi z delovnim inšpektoratom.

V Sindikatu delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije dajejo prednost usposabljanju sindikalnih predstavnikov s področja spolnega nadlegovanja, saj je to ključno pri ustvarjanju spodbudnega delovnega okolja brez trpinčenja in nadlegovanja.

ZSSS je med letoma 2013 in 2014 izvedlo projekt: »Boljše poklicno zdravje delavcev z usposabljanjem delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu«, sofinanciran od Zavoda za zdravstveno zavarovanje. Glavni cilji projekta so bili izboljšanje zdravja delavcev in povečanje števila izvoljenih delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu ter njihovo usposabljanje za učinkovito izvajanje svoje predstaviške vloge. Prav tako je bila vzpostavljena e-mreža delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu.

S projektom »Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev« (2013–2014) je ZSSS v partnerstvu z Znanstvenoraziskovalnim centrom Slovenske akademije znanosti in umetnosti (ZRC SAZU) (nosilec projekta) iskala načine za zmanjšanje bolniških odsotnosti zaposlenih. V času trajanja projekta je bila vzpostavljena mreža regionalnih promotorjev zdravja na delovnem mestu, z namenom informirati delodajalce in zaposlene o posledicah psihosocialnih obremenitev, vključno s posledicami nasilja na delovnem mestu za zdravje zaposlenih, ter informirati delodajalce o možnostih in ukrepih za zmanjševanje absentizma zaposlenih. Delavnice so potekale v sodelovanju z Zavodom za zdravstveno zavarovanje (ZZZS) kot tudi z domačimi in tujimi strokovnjaki iz ZDA.

Zavarovalnice navajajo, da se je njihova naložba v projekt štirikratno povrnila na račun upada absentizma zaposlenih.²¹

Andreja Poje, ZSSS, pravi, da se je trpinčenje v času projekta razkrilo kot eden izmed najpomembnejših dejavnikov tveganja varnosti in zdravja na delovnem mestu:

Ugotoviti smo želeli, kaj so vzroki za absentizem. Preverili smo, kako lahko izboljšamo zdravje in dobro počutje zaposlenih ter kako je to povezano z nasiljem na delovnem mestu. V praksi se je pokazalo, da je trpinčenje pomemben dejavnik tveganja za varnost in zdravje zaposlenih.

3.5. Povezovanje in sodelovanje s civilno družbo in ženskimi organizacijami

Sindikati so pri preprečevanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu razvili zelo dobro sodelovanje z NVO. Primer dobre prakse je partnerstvo med Sindikatom delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije, Društvom SOS telefon za ženske in otroke - žrtve nasilja in Zbornico zdravstvene in babiške nege Slovenije, ki so sodelovali v projektu: »Svetovalni telefon za osebe z izkušnjo nasilja na delovnem mestu«. Ključne oblike telefonske pomoči oziroma svetovanja vključujejo zagotavljanje informacij in podpore žrtvi nasilja na delovnem mestu ter usmerjanje in opolnomočenje žrtev, da naredijo prve korake za prekinitev nasilja.²²

Društvo SOS telefon je nevladna organizacija, ki preko spletne strani in e-svetovanja zagotavlja informacije in svetovanje v zvezi z nasiljem na delovnem mestu. Sprva je organizacija v sodelovanju s Sindikatom delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije predano vodila telefonsko svetovanje osebam z izkušnjo nasilja na delovnem mestu. Zaradi preusmeritve iskancev pomoči in informacij na spletno stran in s tem upada števila klicev so telefonsko linijo po petih letih delovanja ukinili. V tem času je bilo 4–5 % klicev v povezavi z izkušnjo spolnega nadlegovanja, drugi klici so zadevali trpinčenje na podlagi spola in psihološko nasilje ter druge oblike socialne izključenosti na delovnem mestu. Velika večina, več kot 95 % klicateljev je bilo žensk. Sprva je telefon za pomoč osebam z izkušnjo nasilja na delovnem mestu deloval v povezavi s Sindikatom delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije, sedaj pa večina klicev prihaja preko glavne telefonske centrale SOS telefona (glej sekcijo 4 za več informacij o SOS telefonu).

3.6. Izzivi za sindikate

- Kljub dejstvu, da v Sloveniji obstaja splošno zavedanje o prisotnosti trpinčenja na delovnem mestu, NVO in sindikati opozarjajo na nizek nivo znanja in razumevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.
- Med sindikati v Sloveniji je zaznati pomanjkanje zavedanja o vprašanih razmerja moči med spoloma na trgu dela, kar pomeni, da je spolno nadlegovanje redko obravnavano kot resen problem. O stanju kulture Metka Roksandić iz Ženskega Lobija Slovenije pravi: »Ne želimo odkrito govoriti o tem – mnogi šal o ženskah ne vidijo kot spolno nadlegovanje.

²¹ Dostopno preko: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>.

²² Dostopno preko: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>.

Odgovornost delodajalcev je, da sprejmejo ukrepe in izrecno prepovedo nadlegovanje na delovnem mestu, vendar redko to storijo v praksi.«

- Na ravni podjetij so le redki od 22 sindikatov dejavnosti, ki tvorijo ZSSS, dejavni na področju preprečevanja spolnega nadlegovanja. Izziv je še vedno, kako prepričati sindikate in delodajalce, da naj ta vprašanja vključujejo v kolektivne pogodbe.
- Mnogi sindikati so mnenja, da bodo delodajalci obravnavali to problematiko le, če od njih to zahteva zakonodaja.
- Ena izmed težav, ki so jo izpostavile nevladne organizacije in sindikati, je sprememba zakonodaje glede trpinčenja na delovnem mestu iz leta 2007. Posledica te je nižje vrednotenje spolnega nadlegovanja v praksi v primerjavi s trpinčenjem, kljub dejstvu, da sindikati in nevladne organizacije opažajo, da je prav spolno nadlegovanje pogosto glavni kazalnik trpinčenja oziroma nadlegovanja. Prav tako ukrepi in politike podjetij za zaščito dostojanstva zaposlenih pogosto ne vključujejo spolnega nadlegovanja. Na delovnih mestih vlada nerazumevanje in nizka ozaveščenost glede tega vprašanja.
- Kljub napredku pri sklepanju dogovorov, internih pravil na ravni podjetij, glavni izziv ostaja ozaveščanje delodajalcev pri učinkovitem izvajanju ukrepov in postopkov na delovnem mestu.
- Sindikati so izpostavili težave v posameznih dejavnostih. Na primer, v dejavnosti gostinstva in turizma obstaja velika toleranca do spolnega nadlegovanja. Delodajalci v kovinski in elektro dejavnosti niso pripravljeni razpravljati o spolnem nadlegovanju in ne želijo urejati tega področja v kolektivnih pogodbah.
- Nove izzive pri pogajanjih na nacionalni ravni, ravni dejavnosti in podjetij prinaša novi zakonodajni okvir na tem področju, ki bo po mnenju sindikatov še dodatno zmanjšal zmogljivost sindikatov pri kolektivnih pogajanjih.
- Posledica gospodarske krize se kaže v zmanjšanju števila kolektivnih pogodb, njihovem manjšem obsegu in vplivu ter vedno večji tendenci delodajalcev k decentralizaciji pogajanj – od pogajanj na ravni dejavnosti k pogajanjem na ravni podjetij. Prav tako se je zmanjšal delež zaposlenih, ki so pokriti s kolektivnimi pogodbami (90-% pokritost zaposlenih v letu 2006 se je zmanjšala na 80 %). V nekaterih panogah so bile kolektivne pogodbe v času krize odpovedane, do sklenitve novih pa še ni prišlo.
- Sindikati so poročali o porastu nasilja tretjih oseb – na primer porast nasilja nad zdravstvenimi delavci s strani pacientov in njihovih družinskih članov. Pacienti imajo po zakonodaji zgolj pravice, odgovornosti pa ne.
- Porast nestandardnih oblik dela, vključno z atipičnimi in prekarnimi oblikami zaposlovanja, agencijsko delo, stalna negotovost, kar še posebej velja za dejavnosti, kot so varnost, gostinstvo, trgovina in storitve.

3.7. Priporočila za sindikate

»Za reševanje teh vprašanj bi morali v kolektivne pogodbe zapisati posebne postopke in obveznosti za delodajalce in sindikate. To je prvi korak. Drugi korak je izvedba nacionalne raziskave o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Nujno potrebujemo podatke in rezultate, na katerih lahko gradimo. Ljudi je potrebno pripraviti na razprave o spolnem nadlegovanju, ne le trpinčenju, temveč tudi spolnem nadlegovanju – morajo vedeti, kaj je to – če naši sodniki ne vedo, kaj spolno nadlegovanje je – imamo nekaj rzsodb, ki so s pravnega vidika nore – zavzemajo pozicijo storilcev,« meni Metka Roksandić, Ženski lobi Slovenije.

- Priporočila sindikatov so, da vse kolektivne pogodbe na nacionalni ravni, ravni dejavnosti in podjetij vsebujejo določbe o ničelni toleranci do nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, vključno s smernicami za preprečevanje nasilja, postopki za prijavljanje primerov, sankcioniranje storilcev ter podpora žrtvam.

- Določbe kolektivnih pogodb se lahko oblikujejo na podlagi obstoječih dobrih praks, kot je model ZSSS (Dogovor o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu), pravilnik družbe Mercator, d. d. ipd.
- Kolektivne pogodbe bi morale določati obveznost delodajalcev za zagotavljanje usposabljanja vodilnih, vodstvenih kadrov in zaposlenih o sprejetih ukrepih in postopkih reševanja tovrstnih primerov na ravni podjetja in delovnega mesta.
- Vse pobude, ukrepe in organizacijske politike na ravni delodajalcev je potrebno sprejemati na podlagi posvetovanja in sodelovanja sindikatov.
- Intervjuvanci so kot najpomembnejšo vlogo sindikatov izpostavili sklepanje kolektivnih pogodb in usposabljanja sindikalnih pogajalcev. Ta naj bi zajemala razvijanje kompetenc, kot so: kako se dogovoriti za ukrepe na ravni delodajalcev, razmejiti odgovornosti, kako učinkovito preprečevati nasilje in oblikovati prijavne postopke na način, da se zaščiti žrtev.
- Vsi sodelujoči sindikalni predstavniki so izpostavili pomembnost kontinuiranega usposabljanja sindikalnih predstavnikov v podjetjih, saj so ti ključni pri dogovarjanju o ukrepih in postopkih preprečevanja trpinčenja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter pri nudenju podpore žrtvam. Eden izmed sodelujočih je dejal: »To je vprašanje ničelne tolerance, ki ga moramo prenesti delodajalcem in zaposlenim.«
- Naloga sindikatov je ozaveščanje zaposlenih in spodbujanje teh k podajanju prijav nasilja.
- Prav tako je pomembno spodbujanje izmenjave dobrih praks na nacionalni in mednarodni ravni ter preko javnih kampanj širjenje primerov dobrih praks in poudarjanje prednosti, ki jih to prinaša za zaposlene, podjetje in družbo.
- Številni sindikati so poudarili pomen nacionalnih medijskih kampanj o nasilju na delovnem mestu za dviganje ozaveščenosti zaposlenih, delodajalcev ter splošne javnosti.
- Sindikati morajo razumeti, da je spolno nadlegovanje oblika diskriminacije na podlagi spola. To pomeni, da se morajo sindikati bolj osredotočiti na odpravljanje strukturnih neenakosti med spoloma.
- Vključitev moških pri spreminjanju tradicionalne miselnosti je ključno, zlasti v dejavnostih, kjer ti prevladujejo. Pomembno je, da zaposleni v vodstvu sindikata in sindikalni pogajalci razumejo vzroke za nasilje in nadlegovanje ter razumejo, zakaj je to vprašanje enakosti spolov. To zahteva ozaveščanje o vzrokih spolnega nadlegovanja ter vzpostavljanje povezave med nasiljem in neenakostjo med spoloma.
- Okvirni sporazum o nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu iz leta 2007 je potrebno zapisati v zakonodajo, sicer se ne bo izvajal.
- Sindikati so dobro opremljeni za spremljanje izvajanja dogovorov. Še zlasti bo v prihodnje pomembno, da bodo spremljali, kako se vprašanja spolnega in drugega nadlegovanja, nasilja in trpinčenja vključujejo v sporazume, kolektivne pogodbe, politike na ravni delodajalcev in kako se izvajajo v praksi.
- Žrtvam nasilja je nujno potrebno zagotoviti sistematično in strokovno pomoč, kot je psiho-socialno in pravno svetovanje.
- Poročila CEDAW²³ in Istanbulska konvencija namenjajo (pre)malo pozornosti delovnemu mestu. Pomembno je, da predlagani mednarodni standard o nasilju na delovnem mestu (MOD) vprašanje nasilja na delovnem mestu obravnava z vidika neenakosti med spoloma in kot vprašanje globalnih človekovih pravic.
- Na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu potrebujemo več podatkov in raziskav. Po vzoru raziskave EU-FRA o nasilju nad ženskami bi bilo priporočljivo izvesti evropsko raziskavo o nasilju na podlagi spola na delovnem mestu ali jo izvesti pod okriljem Eurofoundove raziskave o delovnih pogojih.

²³ Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (1979).

4. Preprečevanje domačega nasilja na delovnem mestu

4.1. Uvod: Vloga sindikatov pri obravnavi družinskega nasilja na delovnem mestu

Preprečevanje nasilja v družini na delovnem mestu je relativno nova tema v Sloveniji. Ukrepi za pomoč žrtvam domačega nasilja na delovnem mestu zajemajo zagotavljanje dodatnega dopusta ter podpore in varnosti žrtve.

Študija iz leta 2011²⁴ je glede učinkov Zakona o preprečevanju nasilja v družini (2008) pokazala, da institucije zaznavajo porast obravnav nasilja v družini – kar je povezano z večjo pripravljenostjo žrtev, da poiščejo pomoč, večjo ozaveščenostjo in senzibilnostjo osebja, ki se v okviru svojega dela srečuje z žrtvami oziroma povzročitelji nasilja. V zadnjih letih so bila izvedena številna izobraževanja, usposabljanja in tečaji ter kampanje za dviganje ozaveščenosti o pomembnosti preprečevanja nasilja nad ženskami v družini. Pomemben element zakona je imenovanje strokovnega osebja na centrih za socialno delo, ki zagotavljajo strokovno pomoč tako žrtvam kot tudi povzročiteljem nasilja. Prav tako pomembno vlogo igrajo usposabljanja za policijsko in drugo osebje, ki pri svojem delu prihaja v stik z žrtvami in storilci.

V splošnem velja, da ZPND določa celovit pravni okvir za sistematično obravnavo nasilja v družini, pokriva koordinacijo med relevantnimi organi, organizacijami in nevladnimi organizacijami ter določa ukrepe in storitve za zaščito žrtev. Po mnenju NGO je zakon prinesel pomembne izboljšave – jasen je pri prepovedi približevanja; kdo je odgovoren za prijavo nasilja, kar vključuje zaposlene v zdravstvu in vzgojno-izobraževalnih zavodih, ter kdo je odgovoren za zagotavljanje podpore in storitev žrtvam. V zdravstvu in socialnem varstvu ter v izobraževanju so bili sprejeti postopki, po katerih poteka prijava družinskega nasilja, dodatno so v pripravi še postopki za medinstitucionalno sodelovanje. Kljub temu nevladne organizacije kritično ocenjujejo, da določbe zakona še niso v celoti izvajane v praksi.

NVO v Sloveniji imajo veliko znanja in izkušenj pri delu z žrtvami nasilja v družini, kar priznavajo tudi sindikati. Izkušnje kažejo, da se težave hitreje rešijo, če je žrtev deležna podpore in pomoči usposobljene osebe ter je napotena na ustrezne institucije. Sonja Robnik meni, da je prav tako izredno pomembno, da sindikati ukrepajo na tem področju:

Preventivo mora poganjati zunanja sila, kar sindikati so. Ker obstaja močna kultura sindikalizma v Sloveniji, ti lahko nekaj naredijo. Sindikate je potrebno izobraziti za zunanje posredovanje. Vse oblike nasilja imajo enako dinamiko. To je velika priložnost za sindikate, da nekaj naredijo – sindikati morajo razumeti, da je z nasiljem nekaj narobe in da ga je potrebno obravnavati in odpraviti.

Nasilje nad ženskami v Sloveniji je bilo prvič izpostavljeno v 80. letih prejšnjega stoletja, ko so ženska gibanja organizirala različne kampanje in akcije ter so bile ustanovljene prve nevladne organizacije in uvedene prve telefonske linije za pomoč žrtvam družinskega nasilja. Leta 1989 je bilo ustanovljeno Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja²⁵, prva nevladna organizacija, ki je nudila psihosocialno pomoč žrtvam. Društvo ustanavlja in vodi varne hiše oziroma zatočišča za žrtve, izvaja projekte, strokovne posvete, izobraževanja in množične medijske kampanje, pomembno vlogo pa je odigralo tudi pri sprejemanju zakonodaje leta

²⁴ Report of the government of the Republic of Slovenia. Dostopno preko:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/PekingPorocilo20.pdf.

²⁵ Več informacij na: <http://www.drustvo-sos.si/?lang=en>.

2008. Prav tako je društvo naklonjeno sodelovanju s sindikati. Doroteja Lešnik Mugnaioni, Društvo SOS telefon, navaja:

Ženske, ki doživljajo nasilje doma ... to ima učinke na delo. Posledice so bolj psihološke, saj jo je nasilje spremenilo, je bolj ranljiva, drugače komunicira, ne zmora tempa dela – veliko je dejavnikov, ki vplivajo na spremenjeno vedenje v delovnem okolju. To smo opazili v naših programih.

Vesna Leskovšek, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo, dodaja, da so ukrepi na delovnem mestu in preventivni programi ključnega pomena:

[nasilje v družini] povzroča ženskam časovne omejitve na delovnem mestu – ne upajo si iti ven s sodelavci, bojijo se delovnega mesta, čeprav bi to morale predstavljati varen prostor. Če odidejo od doma v varno hišo, gredo ven iz domačega kraja, saj želijo stran od storilca. Zaradi tega je za žensko izredno težko, da nadaljuje delo. Ugotovili smo, da ženske, ki živijo v varnih hišah, izgubijo službo. Ženske pripovedujejo, da jih je sram oditi na delo, če imajo fizične znake nasilja. Mnoge skrivajo nasilje, in to je glavni razlog za njihovo bolniško odsotnost.

4.2. Podatki in raziskave

Leta 2010 je bila izvedena nacionalna raziskava o razširjenosti nasilja v družini: »Pojavnost nasilja in odzivnost na nasilje v zasebni sferi in partnerskih odnosih«²⁶, sofinancirana od Urada za enake možnosti, Ministrstva za notranje zadeve – Policija in Agencije RS za raziskovalno dejavnost.

Glede na rezultate raziskave je vsaka druga ženska v Sloveniji (56,6 %) od dopolnjenega 15. leta starosti doživela eno od oblik nasilja. Najpogostejše oblike nasilja, ki so ga doživljale, je psihično nasilje (49,3 %), sledijo fizično (23 %), premoženjsko (14,1 %), omejevanje gibanja (13,9 %) in spolno nasilje (6,5 %). Vsaka druga ženska je doživela nasilje tudi v zadnjih 12 mesecih, največkrat psihično nasilje (49,9 %). Manjši delež žensk pa je doživel fizično nasilje (5,9 %), spolno (1,5 %), premoženjsko (7 %) in omejevanje svobode (6,1 %) v zadnjem letu. Če izključimo psihično nasilje, je v zadnjem letu eno izmed naštetih oblik nasilja doživela vsaka peta ženska. Raziskava je prav tako pokazala, da so ženske, ki doživljajo psihično nasilje, manj zdrave v splošni populaciji. Žrtve so pogosteje doživljale strah, tesnobo, trpele za prebavnimi motnjami, izgubo apetita, želodčnimi težavami, glavobolom, imele motnje spanja, slabo koncentracijo, depresivnost ter pogosteje in resneje razmišljale o samomoru.

Ena izmed glavnih avtorjev študije, Vesna Leskovšek (Univerza v Ljubljani, Fakulteta za socialno delo), je v intervjuju poročala o nekaterih vidikih vpliva družinskega nasilja na delovno mesto, ki so jih zaznali v raziskavi. Anketiranci so navajali primere, ko je psihično in fizično nasilje vplivalo na njihovo delo, na primer zaradi stalnega nadzorovanja, zalezovanja na delovnem mestu in omejevanja svobode gibanja. Nekatere žrtve so poročale, da so se posledično izogibale odnosom s sodelavci ter da večina svojih težav ni zaupala sodelavcem.

²⁶ V. Leskovšek, M. Urek, D. Zaviršek (2010): Report on the national survey on violence in the private sphere and partnership.

4.3. Kolektivne pogodbe in prakse delodajalcev

Sindikati igrajo pomembno vlogo pri podpiranju žrtev družinskega nasilja, kot je zagotavljanje ad hoc pomoči pri stopanju v stik s policijo in podpornimi organizacijami. Kljub temu se ženske, žrtve nasilja, najpogosteje obrnejo na sindikat po pomoč šele tedaj, ko je situacija že zelo resna.

Sindikat delavcev trgovine Slovenije (SDTS)²⁷ žrtvam družinskega nasilja pomaga preko solidarnostnega sklada. V sindikatu so prepričani, da je to pomembna oblika pomoči, saj žrtvam zelo veliko pomeni.

NVO in sindikati so poleg obstoječega pravnega okvira in kolektivnih pogodb izpostavili pomembno vlogo delavskih zaupnikov v podjetjih. Eden izmed načinov obravnave te tematike je preko projektov, kot je bil na primer skupni projekt sindikatov in zavarovalnic glede bolniških odsotnosti (glej točko 3 zgoraj). Prav tako so sindikati prepoznali možnost, da se podporne ukrepe za žrtve nasilja vključi v obstoječe dogovore in politike delodajalca s področja varnosti in zdravja pri delu ali v politike družini prijaznega podjetja. Kot dobra praksa je bila izpostavljena družba Mercator, d. d.

Predhodnike določbe za krajši dopust, namenjen žrtvam domačega nasilja, najdemo v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in v kolektivnih pogodbah. ZDR-1 na primer ureja dodatno plačano odsotnost iz naslova družinskih obveznosti, kot je lastna poroka, smrt ožjih družinskih članov, hujša nesreča, ki prizadene zaposlenega, ipd. Večina kolektivnih pogodb to pravico širi, nekatere dodatno določajo neplačani dopust v skupnem trajanju do 30 dni. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva ureja sedem dni plačane odsotnosti za urejanje družinskih oziroma osebnih zadev. Na podoben način bi lahko socialni partnerji dogovorili za (ne)plačano odsotnost za žrtve nasilja v družini.

4.4. Dvigovanje ozaveščenosti, medijske kampanje in usposabljanja

Primerov ozaveščevalnih akcij, medijskih kampanj ali usposabljanj, ki bi jih organizirali sindikati, s tega področja ni. To gre pripisati dejstvu, da je ta tematika relativno nova v slovenskem prostoru.

4.5. Povezovanje in sodelovanje s civilno družbo in ženskimi organizacijami

Povezovanje in sodelovanje med sindikati in civilno družbo ter ženskimi organizacijami je v Sloveniji razvito na neformalni ravni. Sindikati pri odpiranju tematike preprečevanja domačega nasilja na delovnem mestu pričakujejo sodelovanje NVO, saj imajo te veliko izkušenj in znanja z nasiljem v družini.

²⁷ Sindikat delavcev trgovine pokriva trgovine na drobno, trgovine na debelo in popravilo motornih vozil.

4.6. Izzivi za sindikate

- Za številne ženske njihov dom predstavlja tudi njihovo delovno mesto – to še zlasti zadeva samozaposlene ženske; ženske, ki delujejo na področju kulture, umetnosti, ter agencijske delavke. NVO so z vprašanjem "Kdo je tu delodajalec, in kdo je odgovoren?" izpostavile pomemben izziv za sindikate. Tukaj so še delavke migrantke, ki opravljajo sezonsko delo v Sloveniji. Te so slabo (če sploh) zaščitene in so skupina delavk, pri katerih je tveganje za nasilje veliko.
- Naslednji izziv je, kako prepričati vodstvo sindikatov in članstva, da je to prednostno področje, v času, ko je veliko perečih težav in zaposleni nosijo številne odgovornosti.
- Ne nazadnje, velik izziv so delodajalci in njihova (ne)pripravljenost na sprejemanje novih dogovorov in politik na delovnem mestu. Ti so se pripravljani dogovarjati le, če bi za to obstajal pravni okvir, ki bi od njih zahteval sprejetje ukrepov za preprečevanje domačega nasilja na delovnem mestu.

4.7. Priporočila za sindikate

- Za sindikate in nevladne organizacije je pomembno iskanje sredstev za sofinanciranje projektov, pilotnih preizkusov in pobud na ravni delodajalcev za preprečevanje domačega nasilja na delovnem mestu.
- Sindikati so izpostavili potrebo po podatkih in raziskavah, na katerih lahko gradijo svoje politike, in dvigovanju ozaveščenosti o pozitivnih učinkih preprečevanja domačega nasilja na delovnem mestu.
- Za sindikate je pomembna mednarodna izmenjava dobrih praks, vključno s proučevanjem vsebin določb iz drugih držav in možnosti njihovega uvajanja v slovenski pravni sistem, ter prenos znanja in načinov, kako to vprašanje vnesti v kolektivna pogajanja v različnih sektorjih.
- Predlagana je bila izvedba projekta, v okviru katerega bi se pripravil model ukrepov/določb/dogovora za preprečevanje nasilja v družini na delovnem mestu, ki bi se pilotno vključeval v pogajanja na ravni podjetij. Še posebej koristno bi bilo partnersko sodelovanje s sindikati v državah, kjer imajo izkušnje z razvojem organizacijskih politik na tem področju.
- CEDAW in Istanbulska konvencija bi morali večji poudarek nameniti preprečevanju nasilja v družini na delovnem mestu. Pomembno je, da se nasilje na delovnem mestu v predlaganem standardu MOD obravnava kot vprašanje globalnih pravic.

4.8. Seznam nevladnih organizacij za pomoč žrtvam nasilja

SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja

Brezplačni SOS telefon: 080 11 55

Tel.: 01 544 35 13

E-mail: drustvo-sos@drustvo-sos.si

<http://www.drustvo-sos.si>

<http://www.facebook.com/drustvo.sostelefon>

Društvo za nenasilno komunikacijo

Tel.: 01 4344 822,

Tel.: 031 770 120,

Tel.: 051 332 776

Tel.: 030 423 424

E-mail: info@drustvo-dnk.si

<http://www.drustvo-dnk.si>

Združenje proti spolnem zlorabljanju

Brezplačni telefon: 080 28 80

Tel.: 01 4313 341

E-mail: spolna.zloraba@siol.net

<http://www.spolna-zloraba.si>

Društvo ženska svetovalnica – psihosocialna pomoč ženskam, žrtvam nasilja

Krizni telefon 24 ur: 031 233 211

Psihosocialno svetovanje: 01 2511 602

E-mail: zenska@svetovalnica.org

<http://www.drustvo-zenska-svetovalnica.si>