



SPOLNO IN DRUGO NADLEGOVANJE TER TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

E-priročnik
oktober 2022



KAZALO

Uvod	3
Opredelitev in nekatere možne pojavne oblike spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu	4
Vloga socialnih partnerjev	7
Delovna mesta brez spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja	11
Vloga sindikalnega zaupnika	14
Kako lahko ukrepam, če sem žrtev spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu?	16
Pomembni kontakti	20
Viri in literatura	21
Priloge	22

UVOD

Delo obsega velik del življenja posameznika in posameznice, zato je pomembno v kakšnem delovnem okolju delujeta.

Delovno okolje vpliva na zaposlenega spodbudno, če ima v njem občutek, da je koristen, vreden, dobi potrditev za svoje delo, ima ustrezno podporo sodelavk in sodelavcev ter nadrejenih, komunikacija med njimi je spoštljiva, njegovo dostojanstvo spoštovano. Na drugi strani pa ima lahko delovno mesto tudi negativen vpliv na življenje, saj je lahko izvor številnih stisk.

Na delovnem mestu obstajajo številna psihosocialna tveganja, posledica katerih so lahko tudi resne težave v (duševnem) zdravju zaposlenih. Opredelimo jih kot tveganja za duševno, fizično in socialno zdravje, ki jih povzročajo delovni pogoji ter organizacijski in odnosni dejavniki. Med psihosocialna tveganja štejemo stres v zvezi z delom, nasilje na delovnem mestu, kamor uvrščamo fizično in verbalno nasilje, grožnje z nasiljem, trpinčenje na delovnem mestu, ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu, vključno s spolnim nadlegovanjem. Psihosocialna tveganja, zlasti nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, prepogosto še vedno ostajajo skrita, čeprav povzročajo resne posledice tako žrtvam, njihovim družinam, sodelavkam in sodelavcem, delovni organizaciji ter celotni družbi.

Leta 2008 je nacionalna raziskava Inštituta za medicino dela, v kateri je sodelovalo 823 delavcev, pokazala, da je bilo v zadnjih šestih mesecih 10,4 % zaposlenih izpostavljenih trpinčenju na delovnem mestu, 18,8 % pa jih je bilo priča nadlegovanju sodelavcev. V zadnjih petih letih raziskave je trpinčenje doživljajo 19,4 % vprašanih, pri čemer so ženske žrtve precej pogostejše kot moški. V zadnjih šestih mesecih pred raziskavo je trpinčenje doživelo kar 62,8 % anketiranih žensk in 37,2 % anketiranih moških. Med povzročitelji po raziskavi prevladujejo nadrejeni (81 %), sledijo sodelavci (33 %) in podrejeni (14,9 %).

Pričujoči e-priročnik je namenjen delavkam in delavcem, sindikalnim zaupnikom in zaupnicam ter drugim sindikalnim predstavnikom, pa tudi delodajalcem oziroma vsem tistim, ki jih tematika zanima ter želijo v praksi udejanjiti ničelno toleranco do vseh oblik nasilja. V njem bomo predstavili zakonodajo, ki ureja to področje, pogledali, kako je tematika zastopana v kolektivnih pogodbah dejavnosti (primere dobrih praks s konkretnimi členi), kakšna je vloga sindikalnega zaupnika v podjetju in pri pomoči žrtvam ter kako lahko ukrepamo, če smo žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Na koncu priročnika prilagamo vzorec dnevnika trpinčenja na delovnem mestu ter vzorec Izjave o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in vzorec Dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu.

Opomba: v e-priročniku uporabljamo hkrati ali izjemoma izraze za oba spola, npr. sindikalna zaupnica in zaupnik, delavka in delavec, sindikalni predstavnik, zaposleni. Zapisano se nanaša na vse spole.

OPREDELITEV IN NEKATERE MOŽNE POJAVNE OBLIKE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

V slovenskem pravnem redu več zakonov obravnava tematiko spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, odgovornost delodajalca, možne načine ukrepanja itd., kar z nekaterimi primeri pojavnih oblik predstavljamo v nadaljevanju.

[Zakon o delovnih razmerjih \(v nadaljevanju ZDR-1\)](#), temeljni zakon, ki ureja delovna razmerja, v 7. členu opredeljuje prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

SPOLNO NADLEGOVANJE opredeli kot 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 okolja.

Ravnanja in vedenja, ki pomenijo spolno nadlegovanje, so še zlasti:

- **verbalno spolno nadlegovanje** (osvajanje; predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti; ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke; spolno sugestivne pripombe, opazke in

namigovanja; opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe; naslavljanje osebe s izrazi »punči«, »srček«, »mucek« ipd.; uporaba obscenih izrazov ali gest (npr. žvižganje); spreminjanje poslovnih tem v spolne; neželene zgodbe ali šale s spolno vsebino; bahanje s spolnimi podvigi; postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem osebe; obljubljen višja plača, napredovanje in druge ugodnosti, če oseba pristane na katero od naštetih ravnanj; grožnje z negativnimi posledicami, če jih zavrne ali odkloni ipd.) ali druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

- **neverbalno spolno nadlegovanje** (tesno približevanje osebi, s katero govorimo, kot je nagibanje čez hrbet sedeče osebe; spolno sugestivne geste ali stremljenje v dele telesa osebe; pohotni pogledi, žaljivo spogledovanje; razpošiljanje elektronskih sporočil ali drugega gradiva s spolno vsebino; kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil ipd.) ali druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.
- **fizično spolno nadlegovanje** (nepotrebno dotikanje, trepljanje; otipavanje; ščipanje; drgnjenje ob telo osebe; dotikanje posameznikovih oblačil, las, telesa; nezaželeni masaža vratu in ramen; objemanje; poljubljanje; spolni napad; vsiljen spolni odnos ali druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

NADLEGOVANJE ZDR-1 opredeli kot vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli **osebno okoliščino**, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Osebnostne 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, članstvo v sindikatu, starševstvo ali drugo.

Ravnanja in vedenja, ki pomenijo nadlegovanje, so vsa tista dejanja, ki temeljijo na različni družbeni ali organizacijski moči v odnosu do žrtve, še zlasti: posmehovanje, poniževanje, zastraševanje, fizična napadnost, sramotilno obrekovanje ali črnjenje, žaljenje zaradi osebne okoliščine, šale, ki se nanašajo na osebno okoliščino (npr. seksistične, nacionalistične šale ipd.) in druga podobna vedenja ali ravnanja..

Nadlegovanje in spolno nadlegovanje v 8. členu opredeljuje tudi [Zakon o varstvu pred diskriminacijo \(v nadaljevanju ZVarD\)](#).

TRPINČENJE (s tujko mobing) je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno, nehumano in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Ravnanja in vedenja, ki pomenijo trpinčenje, so še zlasti:

- **ravnanja in vedenja, ki vplivajo na (samo)izražanje in na način komunikacije** (onemogočanje izražanja svojega mnenja; omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev ali nadrejenih; nenehno prekinjanje govora žrtve, jemanje besede; kričanje,

je, zmerjanje, grožnje in žalitve; nenehno kritiziranje dela, ki nima podlage v napakah pri delu; verbalne ali pisne grožnje in pritiski; zastraševanje; onemogočanje stikov s pogledi, gestami ali zbadanjem; kritiziranje žrtvinega zasebnega življenja; nadlegovanje po telefonu; dajanje nejasnih pripomb ipd.);

- **ravnanja in vedenja, ki pomenijo omejevanje in preprečevanje socialnih stikov** (z žrtvijo se sodelavci ne pogovarjajo več; sodelavci imajo prepoved komuniciranja z žrtvijo; premestitev žrtve na delovno mesto, ki je ločeno od ostalih; ignoriranje žrtve, če ta koga sama nagovori; z žrtvijo ravnajo, kot da je nevidna ipd.);
- **ravnanja in vedenja, ki krnijo žrtvin ugled** (blatenje žrtve; širjenje neutemeljenih govoric; posmehovanje; namigovanje na psihične težave; poskusi prisile v psihiatrični pregled; klicanje žrtve s ponižujočimi imeni; zbadljivke; zasmehovanje z oponašanjem žrtvinih gest, hoje in glasu; zasmehovanje zaradi osebne okoliščine (npr. verskega ali političnega prepričanja, narodnosti ipd.); žrtev prisilijo, da opravlja delo, ki prizadene njeno samospoštovanje; žaljivo ocenjevanje delovnih naporov žrtve ipd.);
- **napadi na kakovost delovnega in življenjskega položaja** (dodeljevanje delovnih nalog, ki so nad ali pod strokovno usposobljenostjo žrtve z namenom osramotitve, ali diskreditacije; dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog; dodeljevanje delovnih nalog, ki žalijo dostojanstvo; žrtev ne dobiva novih delovnih nalog; žrtvi so odvzete delovne naloge, sama pa si tudi ne more najti več dela; »pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki nimajo

- podlage v predpisih in organizaciji delovnega procesa ipd.);
- **neposredni napadi na zdravje žrtve** (dodeljevanje ali siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog; povzročanje psihične škode posamezniku doma in na delovnem mestu; grožnje s fizičnim nasiljem; uporaba fizičnega nasilja; fizično zlorabljanje; spolni napadi ipd.);
- **e-trpinčenje** (spreminjanje gesel oziroma onemogočanje dostopa do informacijskih sistemov; neprimerno, žaljivo komuniciranje v skupinah prejemnikov e-sporočil, delegiranje nujnih delovnih nalog po e-pošti, po telefonu ipd. tik pred iztekom delovnega dneva ali tedna; namerno pošiljanje okuženih datotek; vdiranje v sistem; nedovoljeno kopiranje datotek; preusmerjanje pošte brez dovoljenja imetnika elektronskega naslova ipd.);
- **preprečevanje pomoči** (ignoriranje in dopuščanje, da se trpinčenje dogaja; zanemarjanje; zasmehovanje in minimaliziranje povzročene škode; vnaprejšnje obtoževanje prizadetega; opuščanje pomoči potrebnim ipd.)

ter druga ravnanja in vedenja, ki ustrezajo definiciji trpinčenja.

Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu in v zvezi z delom lahko izvajajo različne osebe in na različne načine.

Temeljne pojavne oblike so:

- nadrejena oseba nad podrejeno,
- med enakimi oziroma med sodelavci,

- podrejena oseba zoper nadrejeno osebo,
- tretja oseba zoper delavca.

Med sodelavci obstajajo še naslednje podvrste:

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

Trpinčenje (lahko pa tudi nadlegovanje), je dolgotrajen proces, lahko traja tudi več let, vodi pa v porušene odnose, izgubo zaupanja, slabo organizacijsko klimo ter pusti trajne posledice na žrtvah pa tudi pri drugih vpletenih. Različni avtorji govorijo o več fazah trpinčenja. V prvi fazi se zgodi kritični začetni dogodek, npr. konflikt, splošno poslabšanje odnosov in klime v organizaciji, reorganizacija dela ipd. V drugi fazi se začne dinamika trpinčenja, ki pa je žrtev lahko še ne prepozna, kot npr. agresivno dejanje, pritiski, žalitve, vse bolj sovražna komunikacija ipd. V tretji fazi je predvidena vključitev vodstva, ki pogosto samo povzroča trpinčenje ali nanj ne odreagira, minimalizira problem, ne verjame žrtvi ipd. Žrtve v naslednji fazi dobijo status problematičnih, konfliktnih, motečih oseb, kar vodi v njihovo izločitev, dejanje se začne tolerirati, v tej fazi ga lahko izvaja večje število oseb v kolektivu, žrtve pa ostanejo same in brez podpore. Zadnja, peta faza pa predvideva izločitev žrtve iz delovnega mesta, ko npr. delodajalec žrtvi odpove delovno razmerje. Pogoste posledice za žrtve so poslabšanje (duševnega) zdravja in dol-

gotrajne bolniške odsotnosti zaradi posledic trpinčenja, pride lahko celo do samopoškodovanja in (poskusa) samomora ter tudi do razpada zasebnega življenja žrtve (izguba prijateljev, razpad partnerske zveze ipd.).

Raziskave kažejo, da se žrtve nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu odzivajo podobno. Pri žrtvi najprej nastopi tako imenovano začetno samoobtoževanje z občutki, da je za nastalo situacijo kriva sama, da je naredila kaj narobe. Sledi občutek osamljenosti, močan občutek, da se neželjeno vedenje dogaja samo njej in nikomur drugemu. V tej fazi se žrtve pogosto počutijo tudi osramočene, jim je nerodno. Na koncu sledi osebno razvrednotenje, občutki, da oseba ni kos nastali situaciji, da problema ni mogoče rešiti, da je nesposobna, da ni ničesar vredna.

Tudi zato je pomembno, da je področje prepoznano, da se ga nagovori v okviru preventivnih ukrepov in k njegovemu razreševanju aktivno pristopi, saj ima dolgoročne posledice za žrtev, njeno družino, delovni kolektiv, organizacijo in družbo kot celoto.

VLOGA SOCIALNIH PARTNERJEV

Evropski okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu

Evropski okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, ki so ga podpisali evropski socialni partnerji leta 2007 (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME), se le počasi vpeljuje v slovenske kolektivne pogodbe. Gre za sporazum, ki so ga nacionalne članice organizacij podpisnic, kar je tudi ZSSS, dolžne izvajati v praksi. Temeljni cilji sporazuma so: izboljšati ozaveščenost in razumevanje delodajalcev, sindikatov in delavcev o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu ter zagotoviti okvir ukrepov za prepoznavanje, preprečevanje in reševanje te problematike.

Na podlagi pregleda uresničevanja evropskega okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu, je Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, pripravil priporočila za socialne partnerje pri sklepanju kolektivnih pogodb. Te naj bi v bodoče vključevale: določbe o ničelni toleranci do nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu; opredeljevale ukrepe in postopke za zaščito delavcev pred nadlegovanjem in nasiljem na delovnem mestu (sankcije za storilce, podpora žrtvam, nedopuščanje lažnih prijav); zagotavljale usposabljanja vodstvenega kadra in zaposlenih; vključevale ukrepe v zvezi

z nasiljem tretjih oseb ter zagotavljale sodelovanje in posvetovanje z delavci in sindikati. Če se socialni partnerji dogovorijo za ureditev postopka ugotavljanja, obravnave in odpravljanja posledic tovrstnih pojavov v splošnem aktu delodajalca, svetujejo, da se v kolektivni pogodbi uredijo vsaj temeljna načela, na katerih naj temelji postopek (zaščita dostojanstva, zaupnost informacij, nepristranska in pravična obravnava itd.). Poleg tega je potrebno v temu primeru urediti tudi sodelovanje sindikatov pri sprejemanju splošnega akta, s katerim se ureja postopek in spremljanje ukrepov.

Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Socialni partnerji v Sloveniji se postopoma vse bolj zavedajo pomena urejanja spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja v vsebinah kolektivnih pogodb. Res pa je, da so člani, ki urejajo to vsebino, dokaj splošni, se ponavljajo po različnih kolektivnih pogodbah, tako da je prostora za izboljšave še veliko. Prav tako bi lahko v kolektivne pogodbe vključili ukrepe za druge oblike psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavk in delavcev.

Iz pregleda kolektivnih pogodb dejavnosti je zaznati predvsem dva pristopa: bodisi socialni partnerji to tematiko uvrščajo v poglavje varnosti in zdravja pri delu, bodisi v sklop preprečevanja diskriminacije. Določbe v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem

na delovnem mestu smo našli v devetih kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Dobre prakse: primeri členov iz kolektivnih pogodb dejavnosti

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije v drugem odstavku 5.a člena določa:

»Delodajalec enkrat letno obvešča sindikate pri delodajalcu o ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in se o izvajanju ukrepov posvetuje s sindikati pri delodajalcu.«

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije v 10. členu (enako glej Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije) določa:

»Delodajalec mora, v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi, izvajati ukrepe in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo, vključno s pisnim obveščanjem in dajanjem navodil, preprečevanjem nevarnosti pri delu, z ustrezno organiziranostjo delovnega procesa in delovnega okolja ter s potrebnimi materialnimi sredstvi, zlasti na naslednje načine:

...

- Delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanja tveganja nasilja s strani tretjih oseb.
- Delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s st-

rani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.«

...

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije v 59. členu (enako glej še Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami, Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije, Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti, Kolektivna pogodba za dejavnost pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije ipd.) določa:

»Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.«

Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva, ki ureja tudi 100 % nadomestilo za čas bolniškega staleža, če je zaposleni v njem zaradi trpinčenja, diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja, določa:

8. člen

»(1) Delodajalec je odgovoren za zagotavljanje normalnih delovnih in psihosocialnih pogojev za delo ter zagotavljati ukrepe za preprečitev psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu nad delavcem ali skupino delavcev ter zaščititi žrtve pred takšnim ravnanjem. Delodajalec je dolžan delovati tudi preventivno in seznanjati zaposlene o njihovi pravici do dostojanstva pri delu, o

pravici varovanja njihove zasebnosti in osebne integritete, in sicer na način, ki je običajen pri delodajalcu.

(2) Delodajalec je dolžan področje preprečevanja diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu urediti v splošnem aktu ter sprejeti konkretne preventivne ukrepe.

(3) Pooblaščenec, ki obravnava in rešuje primere psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu, imenujeta soglasno uprava banke in sindikat na predlog enega od socialnih partnerjev. Če do soglasja ne pride v roku 15 dni, imenuje pooblaščenca delodajalec. Pooblaščenec posreduje sindikatu enkrat letno poročilo o obravnavanih primerih s tega področja in sprejetih ukrepih.«

67. člen

»Delavec, ki je bil v bolniškem staležu zaradi trpinčenja, diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja, kar ugotovi uprava s sklepom oziroma sodišče s pravnomočno sodbo, ima pravico do 100 % nadomestila plače za čas tega bolniškega staleža.«

Podpora žrtvam nasilja v družini na delovnem mestu

Pomoč in preprečevanje nasilja v družini na delovnem mestu je v Sloveniji relativno nova in nepoznana tema. V tujini obstajajo dobre prakse ukrepov v kolektivnih pogodbah. Določbe za pomoč žrtvam nasilja v družini na delovnem mestu zajemajo zagotavljanje dodatnega dopusta (za obisk zdravnika, sestanek na centru za socialno delo, obravnavo na sodišču, selitev ipd.), (denarno) podporo pri iskanju in selitvi v novo prebivališče, pomoč pri plačilu najemnine za določeno časovno obdobje, usposabljanje vodstva za prepoznavanje in preprečevanje nasilja v družini ipd.

Dobre prakse: Primer člena iz kolektivnih pogodb dejavnosti

Kolektivna pogodba bančništva ureja v 103. členu (7) sedem dni dodatne plačane odsotnosti za urejanje družinskih oziroma osebnih zadev:

(1) Uprava ali od nje pooblaščen oseb lahko odobri plačano odsotnost z dela pod pogojem, da takšna odsotnost ne ovira poslovanja delodajalca, tudi v naslednjih primerih:

- ...
- izjemoma za urejanje družinskih oziroma osebnih zadev.

(2) Odsotnost z dela iz tega člena izkoristi delavec ob nastanku dogodka.

(3) Število dni plačane odsotnosti iz tega člena skupaj ne more v koledarskem letu presegati 7 (sedem) dni.

(4) V posebej utemeljenih primerih lahko uprava odobri delavcu tudi daljšo plačano odsotnost z dela.

Na podoben način bi se lahko socialni partnerji dogovorili za plačano odsotnost za žrtve nasilja v družini.

Dobre prakse: Primer ukrepa iz Kataloga ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja – Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec

ZSSS je sodelovala v projektu Certifikat družbeno odgovoren delodajalec (CDOD), ki za pridobitev certifikata predvideva sprejem različnih ukrepov, ki jih podjetja izbirajo iz [4 katalogov ukrepov](#), tudi s področja lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. V nadaljevanju navajamo primer ukrepa, ki naslavlja pomoč žrtvam nasilja v družini.

Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih oziroma zasebnih razlogov

»Podpora žrtvam nasilja: organizacija se zaveda negativnih učinkov nasilja v družini na zaposlene žrtve, zato žrtvam domačega nasilja omogoča dodatne dni polne ali delne odsotnosti z dela z nadomestilom plače za primere, kot je iskanje stanovanja, okrevanje od fizičnih ali

psihičnih poškodb, iskanje zdravniške pomoči ali udeležbe na civilnih in kazenskih postopkih ipd.»

Kolektivne pogodbe dejavnosti in medsebojno primerjavo posameznih institutov lahko najdete na portalu [e-baza kolektivnih pogodb](#).

DELOVNA MESTA BREZ SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA

Delavec, ki na delovnem mestu doživlja spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, posledice tega občuti na več ravneh. Na čustveni ravni lahko občuti potrtost in obup, negotovost, strah, občutke krivde, napetost, jezo, izčrpanost, izgubo volje do dela, drugih zanimanj v življenju, pojavi se lahko tesnoba in številne psihosomatske posledice. Na telesni ravni se lahko kažejo glavoboli, nespečnost, nepojasnjene bolečine v telesu ipd. ter spremembe vedenja, kot so motnje hranjenja, samopoškodovalno vedenje ipd. Iz občasnih težav se lahko razvijejo dolgotrajne bolezni, v skrajnih primerih pa lahko dolgotrajna izpostavljenost trpinčenju vodi celo v samomor.

Če preslikamo v delovno okolje posledice spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja pomenijo manj zdrave delavce, več bolniških

odsotnosti, slabše duševno zdravje zaposlenih, slabšo produktivnost, slabšanje delovne klime, težave z motivacijo, več fluktuacije, posledično tudi poslovno škodo, zmanjšanje ugleda delodajalca in visoke stroške, ki obremenjujejo zdravstveno blagajno. Krepitev dobrega počutja na delovnem mestu bi zato morala biti prioriteta države, delodajalca in vsakega zaposlenega.

Delovno okolje mora biti prostor varnega in spoštljivega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (47. člen ZDR-1). Delodajalec mora po ZDR-1 sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu in o teh ukrepih pisno obvestiti delavce na prijem običajen način (npr. na oglasni deski, preko e-pošte, intraneta). [Zakon o varnosti in zdravju pri delu](#) (v nadaljevanju ZVZD-1) pa dodaja, da mora delodajalec sprejeti tudi ukrepe za druge oblike psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. Neugodni psihosocialni delovni pogoji so povezani tudi s povečanim tveganjem za težave v (duševnem) zdravju zaposlenih.

ZVZD-1 v 23. členu dodaja tudi obveznosti delodajalca v zvezi z nasiljem tretjih oseb (s strani strank, gostov, pacientov, uporabnikov ipd.). 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. Načrtovati mora tudi postopke, ki se uporabijo v primeru, da pride do nasilja tretjih oseb in s tem seznaniti delavce na teh delovnih mestih.

Zakonodaja predvideva denarne kazni za delodajalca, če ta ne sprejme ustreznih ukrepov in ureja, da je delodajalec, ki krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, delavcu odškodninsko odgovoren po pravilih civilnega prava, in kazni za delodajalca, ki krši zgornjo prepoved. Za nepremoženjsko škodo se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. V primeru spora je dokazno breme na strani delodajalca, kar pomeni, da bo ta moral dokazati, da je izpolnil svojo obveznost po 47. členu ZDR-1 in zagotovil delovno okolje brez spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

Žrtev spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja in tudi osebe, ki žrtvi pomagajo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, s katerim želijo uveljaviti prepoved spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Delavec, ki odkloni ravnanja, opredeljena kot spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, zaradi tega ne sme biti diskriminiran na delovnem mestu.

ZDR-1 v 111. členu določa, da delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in

drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom. Pred izredno odpovedjo pogodbe mora delavec delodajalca pisno opomniti na izpolnitev obveznosti in o tem obvestiti Inšpektorat RS za delo. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v nadaljnjem 30-dnevnem roku. Delavec je v tem primeru upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

V Poročilu o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2021 beremo, da še vedno mnogi delodajalci sprejetje ukrepov, ki ščitijo dostojanstvo delavcev, vidijo samo kot birokratsko obveznost, ki jo zaradi inšpekcije morajo izpolniti, nato pa ostane mrtva črka na papirju, medtem ko so odnosi znotraj kolektiva vse slabši.

Na tem mestu izpostavimo še [Konvencijo št. 190 Mednarodne organizacije dela o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela \(v nadaljevanju konvencija\)](#). Ta kot mednarodni standard, ki obravnava nasilje in nadlegovanje v povezavi z delom, vzpostavlja prvo mednarodno definicijo nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vključno z opredelitvijo nasilja na podlagi spola. Skupaj s Priporočilom št. 206 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela pa zagotavlja skupen okvir za ukrepanje in priložnost za oblikovanje prihodnosti dela, ki temelji na dostojanstvu in spoštovanju.

Konvencija posebej poudarja, da ima vsakdo pravico do delovnega mesta brez nasilja in nadlegovanja, vključno z zaposlenimi ter osebam, ki opravljajo delo, ne glede na njihov pogodbeni status, osebe na usposabljanju, vključno s pripravniki in vajenci, delavci, ki jim preneha delovno razmerje, prostovoljci, iskalci zaposlitve in kandidati za zaposlitev ter posamezniki, ki izvajajo pristojnosti, dolžnosti in odgovornosti delodajalca.

Slovenija se je sicer zavzela za sprejetje konvencije in istoimenskega Priporočila o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, vendar do ratifikacije še ni prišlo, kljub večkratnim pozivom ZSSS.

Ustrezni ukrepi delodajalca morajo poleg preventivnih ukrepov zajeti tudi postopke, kako lahko žrtev ob neprimernih ravnanjih na delovnem mestu postopa. Pomembno je aktivno preventivno ravnanje delodajalca, preden do takih ravnanj pride in jasno sporočilo, da taka ravnanja ne bodo tolerirana. Delodajalec in vodje po posameznih oddelkih morajo biti usposobljeni za prepoznavanje, kdaj ne gre več za normalno delo v skladu z delovnimi nalogami, temveč za t. i. sovražno delovno okolje; zaščititi morajo žrtev, da ne pride do viktimizacije; identificirati vzroke v organizaciji dela, ki to omogočajo ali spodbujajo, ter ukrepati, da se odpravijo.

Jasna, odprta komunikacija, konstruktivno soočanje s konflikti, prepoznavanje stresa in psihosocialnih dejavnikov tveganja, izobraževanja o spoštljivem komuniciranju in vzdržanju neprimernih

ravnanj ter po drugi strani informiranje, kako se odzvati v primerih, ko se bo kdo od sodelavcev, nadrejenih ali kdo tretji vedel neprofesionalno ali nasilno, so prav tako pomemben del preventivnega ravnanja. Prav poznavanje poti, kam se lahko delavci v primeru spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu obrnejo, je ključno, saj je v blagih primerih nadlegovanja oziroma trpinčenja pogosto že pravilno in pravočasno ukrepanje dovolj, da se neželeno ravnanje preneha. Za to pa je potrebna dobra raven odnosov v kolektivu ter pozitivna delovna klima. V nasprotju s prepričanjem marsikoga, ukrepi za varovanje dostojanstva ne prinašajo večjih stroškov za delodajalca. Lahko sklepamo, da so ti bistveno nižji kot pa stroški s sodnimi in drugimi zunanjimi postopki reševanja konfliktov ter stroški, povezani z bolniškimi odsotnostmi, iskanjem novih sodelavcev in sodelavk ipd.

Preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja mora biti v interesu delodajalcev tudi zaradi:

- manj bolniških odsotnosti in prihranka pri stroških,
- manj stresa pri zaposlenih,
- večjega zadovoljstva zaposlenih,
- večje motiviranosti za delo,
- večje produktivnosti,
- manjše fluktuacije in s tem prihranka stroškov zaposlovanja ter usposabljanja novih zaposlenih,
- lažjega privabljanja nadarjenih in kvalificiranih delavcev (večja privlačnost zaposlitve),
- večje enakosti spolov na delovnem mestu,
- kakovostnega kadrovskega upravljanja,
- zagotavljanja zdravega in spodbudnega delovnega okolja,
- povečanega ugleda delodajalca,
- družbene odgovornosti delodajalca.

VLOGA SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

Sklenitev dogovora o preprečevanju spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Sindikati v podjetju lahko z delodajalcem sklene dogovor o pre-

prečevanju spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Ta naj vsebuje:

- izjavo delodajalca o ničelni toleranci do vseh pojavnih oblik spolnega ter drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, vključno z nasiljem od tretjih oseb;
- opredelitev in pojavne oblike spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu ter navajanje zakonodaje;
- opredelitev sodelovanja oziroma posvetovanja sindikata pri:
 - oblikovanju preventivnih ukrepov, npr. informiranje, izobraževanje in usposabljanje vseh zaposlenih o oblikah in posledicah spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
 - oblikovanju postopkovnih ukrepov za ugotavljanje, obravnavo in odpravo negativnih posledic teh pojavov,
 - spremljanju ukrepov delodajalca,
 - podajanju predlogov ipd.;
- zaveza delodajalca o seznanitvi zaposlenih z izjavo o ničelni toleranci do vseh pojavnih oblik spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in vsebino podpisanega Dogovora s sindikatom;
- zaveza delodajalca, da bo v sodelovanju s sindikatom sprejel splošni akt za ugotavljanje, obravnavo ter odpravo negativnih posledic tovrstnih ravnanj;

- zaveza delodajalca, da v soglasju s sindikatom določi pooblaščenca oz. komisijo za sprejem in obravnavo formalnih prijav spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu;
- obveznost vodstvenega, vodilnega kadra, da izvaja sprejeto politiko podjetja oziroma delovne organizacije;
- zaveza podpisnikov Dogovora, da si bosta prizadevala za dostojno delovno okolje, kjer bo spoštovana zaupnost informacij in zaščiteno osebno dostojanstvo vseh vpletenih.

Vzorec Izjave o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in Dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu prilagamo na koncu priročnika.

Nudenje informacij in pomoči žrtvam spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Sindikalni zaupniki se pri svojem delu srečujejo tudi z obračanjem po pomoč s strani žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. V nadaljevanju navajamo nekaj napotkov sindikalnim zaupnikom pri nujenju pomoči in informacij žrtvi:

- Vsako iskanje pomoči ali prijavo spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja je treba obravnavati resno in v skladu z zakonodajo, pri tem pa izhajati iz vsakega primera posebej.
- Ne minimalizirati, moralizirati ali omalovaževati storjenega spol-

nega ali drugega nadlegovanja in trpinčenja.

- Ne predvidevati, da je žrtev za spolno ali drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje sama kriva ali ga na kakršen koli način z vedenjem, oblačenjem ipd. sama povzroča ali spodbuja, pri žrtvi so namreč občutki krivde pogosti in močni.
- Ugotoviti je treba, kakšno pomoč žrtev potrebuje (potrebuje informacijo o postopkih, želi, da sindikalni zaupnik opravi pogovor s storilcem ali žrtev pri tem spremlja, potrebuje pravno ali psihosocialno pomoč ipd.).
- Žrtve je treba, če neformalna rešitev ni mogoča, usmeriti k formalni prijavi, saj drugače storilec ni mogoče ustaviti.
- Žrtve se ne spodbuja k soočenju s storilcem, saj zaradi posebne dinamike in posledic spolnega ali drugega nadlegovanja in trpinčenja (neravnovesje psihološke, družbene ali organizacijske moči med žrtvijo in storilcem) pogosto ne zmore od storilca zahtevati, naj preneha z neželenim ravnanjem, tudi če gre za blažje oblike.
- Žrtev ni in ne more biti odgovorna za ravnanje storilca. Žrtvi se ne vsiljuje rešitev, temveč je treba upoštevati in spoštovati njene potrebe in odločitve in jo pri tem podpirati. Namesto in v imenu žrtev se ne sprejema nobenih rešitev.
- Žrtev se informira o zakonodaji, sprejetih protokolih v podjetju oziroma delovni organizaciji in dejavnostih, ki sledijo prijavi, ter možnostih iskanja psihosocialne pomoči.
- O pogovoru z žrtvijo se napiše zapisnik.
- Ne sme se dovoliti, da se dejanje nadaljuje, saj je nezakonito.

Po presoji sindikalni zaupnik usmeri člana/žrtev na pristojno območno organizacijo ZSSS, kjer ji bodo pomagali z brezplačno pravno pomočjo.

KAKO LAHKO UKREPAM, ČE SEM ŽRTEV SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU?

Prvi korak: Za spoprijemanje z nedopustnimi ravnanji na delovnem mestu je potrebno ta najprej zaznati in prepoznati, kar pa ni vedno najlažje. Ukrepite že ob prvih znakih nasilja in ne čakajte, da se bodo razmere uredile same po sebi.

Drugi korak: Skušajte opredeliti, ali gre za blago, zmerno, hudo ali hujšo obliko spolnega in drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja ter ali gre za enkratno ali dalj časa trajajoče ravnanje, saj je od tega odvisno nadaljnje ukrepanje.

Tretji korak: Ker je trpinčenje težko dokazati, **pišite dnevnik vseh dogodkov** spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja oziroma nasilnih ravnanj.

Dnevnik naj vsebuje podatke:

- o datumu in uri dogodka,
- kraju in prostoru,
- kaj se je zgodilo in na kakšen način,
- kdo je povzročitelj,
- kdo so priče, če obstajajo,
- kaj ste ob tem dogodku občutili (npr. jeza, bes, strah, ponižanje, občutek ogroženosti, napadenosti, sramu ...),
- ali ste o dogodku koga informirali (npr. nadrejenega, pooblaščenca za trpinčenje, sindikalnega zaupnika, sodelavca),
- posledice dogodka (glavobol, padec koncentracije, nesposobnost za nadaljnje delo, psihične težave, slabost, bolečine v želodcu ali drugje v telesu ...),
- seznam materialnih dokazov, kot so zapisniki sestankov, navodila za delo in drugi dokumenti, e-sporočila, sms-i, objave na družabnih omrežjih in spletu, zdravniški izvidi ipd.

Dnevnik ima zelo pomembno vlogo, saj je dokazni material, iz katerega lahko sodniki, odvetniki in zdravniki razberejo dejanski potek dogodkov. **Vzorec dnevnika prilagamo na koncu priročnika.**

Četrti korak: O dogodku obvestite koga iz kolektiva, ki mu zaupate (sodelavec, sindikalni zaupnik, nadrejeni ipd.), ter preglejte, kakšne možnosti imate znotraj in zunaj podjetja oziroma delovne organizacije (seznanitev s politiko obravnave spolnega ali drugega nadlegovanja

ter trpinčenja pri delodajalcu, če ta obstaja; sindikat; pooblaščenec za trpinčenje; možnost psihosocialne pomoči ipd.).

Peti korak: Obrnite se na sindikalnega zaupnika. Ta vam lahko pomaga na različne načine, in sicer:

- s svetovanjem in informiranjem o vaših pravicah in možnostih razrešitve (v podjetju ali preko zunanjih institucij),
- pomaga vam pri neformalnem reševanju - v vašem imenu pozove storilca, da preneha z neželenim ravnanjem ali vas pri pogovorih spremlja; ukrepa pri vodstvu ter od delodajalca zahteva, da vas zaščiti pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem,
- s sprožitvijo prijave ter sodelovanjem v internih formalnih postopkih znotraj podjetja oziroma delovne organizacije,
- z usmeritvijo na območno organizacijo ZSSS, kjer vam nudijo pravno svetovanje in zastopanje na sodiščih in pri drugih pristojnih zunanjih institucijah, kot je Inšpektorat RS za delo,
- preverite še druge možnosti pomoči pri vašem sindikatu.

[Kontakti območnih organizacij ZSSS](#)

Šesti korak: Neformalno reševanje

Če ocenite, da zmorete in da je varno ter da s tem ne boste ogrozili sebe in sodelavcev, storilca opozorite, da je tovrstno ravnanje nedopustno in da želite, da z njim preneha (v primeru blagih oblik nasilja ali ko se to pojavi prvič). Priporočljivo je, da pogovor opravite skupaj s sindikalnim zaupnikom, pooblaščenecem za trpinčenje ali drugo osebo, ki ji zau-

pate. V nobenem primeru pa vas k temu ne sme nihče prisiliti!

Če ocenite, da tega zaradi različnih okoliščin (hierarhični položaj, strah, nelagodje, nemoč ipd.) niste zmožni, za pomoč prosite osebo, ki ji zau-pate (nadrejeni, sindikalni zaupnik, pooblaščenec za trpinčenje). Ta lahko v vašem imenu opravi pogovor s storilcem.

Sedmi korak: Poiščite zdravniško ali psihosocialno pomoč. V nadaljevanju priročnika navajamo nekaj kontaktov organizacij, pri katerih lahko poiščete psihosocialno in drugo pomoč.

Osmi korak: Poskrbite za lastno psihofizično počutje. Prosti čas namenite dejavnostim, ki vas veselijo in sproščajo, v družbi ljudi, s katerimi se počutite varne in sprejete (sprehod, športne aktivnosti, obisk kulturnih prireditev, druženje s prijatelji in družino ipd.), ter skušajte ohraniti socialno mrežo.

Deveti korak: Formalna prijava

Odločite se lahko tudi za formalno prijavo neželenega ravnanja. Možnosti za formalno reševanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja je več. Prijavo lahko podate delodajalcu ali se obrnete na pristojne institucije.

Ni nujno, da si koraki sledijo po tem vrstnem redu, saj je vsak primer edinstven.

FORMALNA PRIJAVA PRI DELODAJALCU

Prijavo spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu lahko podate delodajalcu v skladu z delovno zakonodajo in sprejetimi protokoli v podjetju.

Običajno pooblaščenec ali komisija za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja obravnava prijavo in na podlagi ugotovitev ter dokaznega gradiva predlaga ukrepe delodajalcu. Ta nato izreče sankcije. ZDR-1 določa, da delodajalec zoper storilca lahko izreče disciplinsko sankcijo opomin ali v primeru hujših oblik trpinčenja oziroma spolnega ali drugega nadlegovanja odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Pogodba se storilcu lahko odpove tudi izredno. V primeru, da ima dejanje znake kaznivega dejanja, se poda prijava na policiji.

FORMALNA PRIJAVA PRI INSTITUCIJAH

Inšpektorat Republike Slovenije za delo

Žrtev lahko poda prijavo na Inšpektorat RS za delo, ta po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) izvaja nadzor nad izvajanjem zakonov, predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki med drugim urejajo delovna razmerja ter varnost in zdravje pri delu. Na inšpektoratu ugotavljajo, ali je delodajalec sprejel ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim ali drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem

mestu ter z njimi ustrezno seznanil zaposlene. Če delodajalec ne sprejme ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim ali drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu oz. z njimi ni ustrezno seznanil delavcev v skladu z drugim odstavkom 47. člena ZDR-1, stori prekršek, za katerega je predpisana globa.

Prijavo kršitev lahko (tudi anonimno) podate [TUKAJ!](#)

Pravosodje

Žrtve lahko uveljavljajo pravico do odškodnine zaradi škode, ki so jo utrpeli v materialnem in nematerialnem smislu. Obstajata dve pravni poti: prvi postopek je civilnopravdni, ko žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja vloži tožbo z odškodninskim zahtevkom pri pristojnem sodišču. V tem primeru terja povrnitev škode, ki mu je bila s takim neupravičenim ravnanjem povzročena.

Drugi postopek pa je kazenski. S prijavo se lahko žrtev obrne na organe odkrivanja in pregona kaznivih dejanj – policijo in državno tožilstvo.

Od leta 2008 je s [Kazenskim zakonikom \(v nadaljevanju KZ-1\)](#) šikaniranje na delovnem mestu opredeljeno kot **kaznivo dejanje**. KZ-1 v 197. členu določa, da kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenosť, se kaznuje z zaporom do dveh let. Če ima dejanje za

posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let. Prijavitelj mora podati kazensko ovadbo na policijski postaji.

Zagovornik načela enakosti

Po ZVarD lahko žrtev vloži predlog za obravnavo pri Zagovorniku načela enakosti. Ta začne obravnavo diskriminacije tudi po uradni dolžnosti, če je z obstojem diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način. ZVarD določa tudi, da lahko oseba, ki meni, da je bila ali je diskriminirana, s tožbo zahteva prenehanje diskriminacije, izplačilo nadomestila zaradi diskriminacije oziroma objavo sodbe v medijih. Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR-1. Pri določitvi višine nadomestila se upošteva trajanje diskriminacije, izpostavljenost hujšim oblikam diskriminacije in druge okoliščine primera.

Naloga zagovornika je tudi, da sodeluje v sodnih postopkih zaradi diskriminacije, opravlja naloge inšpekcijskega nadzora, zagotavlja neodvisno pomoč diskriminiranim osebam, lahko predlaga oceno ustavnosti zakona, odstopi zadeve pristojni inšpekciji itd.

Prelog za obravnavo diskriminacije lahko oddate [TUKAJ!](#)

POMEMBNI KONTAKTI

Pravna pomoč za članice in člane ZSSS:

[Kontakti območnih organizacij ZSSS](#)

Psihosocialna pomoč:

SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja

Brezplačni SOS telefon: 080 11 55

Tel.: 01 544 35 13

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

<https://drustvo-sos.si/>

Društvo za nenasilno komunikacijo (med 8. in 16. uro)

Tel.: 031 770 120

E-mail: info@drustvo-dnk.si

<https://www.drustvo-dnk.si/kontakt.html>

Ženska svetovalnica – psihosocialna pomoč ženskam, žrtvam nasilja

Krizni center (24h/dan): 031 233 211

Psihosocialno svetovanje: 01 2511 602, 040 359 909

E-mail: zenska@svetovalnica.org

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

Društvo POSVET (med 8. in 16. uro)

Tel.: 031 704 707

Zaupni telefon Samarijan in Sopotnik (24h/dan)

Tel.: 116 123

Klic v duševni stiski (med 19. in 7. uro zjutraj)

Tel.: 01 520 99 00

Druge oblike pomoči:

112 – Center za obveščanje (za takojšnjo nujno pomoč)

113 – Policija

Anonimna številka policije: 080 12 00 (24ur/dan)

Inšpektorat RS za delo

Tel.: 01 280 36 60

E-mail: gp.irsd@gov.si

Zagovornik načela enakosti

Tel.: 080 81 80 (med 10. in 12. uro)

E-mail: gp@zagovornik-rs.si

UKC Ljubljana – Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa

Tel.: 01 522 43 34

Viri in literatura:

- Dolinar, P., Jere, M., Meško, G., Podbregar, I., Eman, K. (2010), Trpinčenje na delovnem mestu – zaznavanje, pojavne oblike in odzivi. Revija za kriminalistiko in kriminologijo, letnik 61, številka 3, str. 272-285.
- Elektronska baza kolektivnih pogodb ZSSS. Dostopno na: <https://kp-zsss.si/>; 26. 09. 2022
- Evropski Okvirni sporazum o nasilju in nadlegovanju na delovnem mestu. Dostopno na: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2018/09/evropski-sporazum-o-nadlegovanju-in-nasilju-prevod-EU-komisije-v-SLO.pdf>
- Kazenski zakonik (KZ-1; Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20, 95/21, 186/21 in 105/22 – ZZNŠPP). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pre-gledPredpisa?id=ZAKO5050>
- Konvencija št. 190 Mednarodne organizacije dela o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela. Dostopno na: <https://zssszaup-nikvzd.si/novice/slovenski-prevod-konvencije-mod-st-190-o-odpravi-nasilja-in-nadlegovanja-v-svetu-dela/>
- Lešnik Mugnaioni, D.: Kaj lahko storim, če doživljam trpinčenje/ mobing na delovnem mestu? Dostopno na: <https://www.sviz.si/datot/kaj-lahko-storim.pdf>; 28. 09. 2022
- Lešnik Mugnaioni, D.: Trpinčenje/mobing na delovnem mestu. Dostopno na: <https://www.sviz.si/datot/kaj-je-trpincenje-mob-ing.pdf>; 28. 09. 2022
- Mobing, trpinčenje, šikaniranje... Nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva. Ljubljana: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu, 2009.
- Pillinger, J. (2017): Varne doma, varne v službi: Strategije sindikatov za preprečevanje in odpravljanje nadlegovanja ter nasilja nad ženskami na delovnem mestu. Nacionalno poročilo za Slovenijo. Dostopno na: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2018/07/Nacionalna-%C5%A1tudija-Slovenija.pdf>; 26. 09. 2022
- Poročilo o delu inšpektorata RS za delo v letu 2021. Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/IRSD/LETNA-POROCILA-IRSD/Porocilo-o-delu-IRSD-v-letu-2021.pdf>; 28. 09. 2022
- Spletna stran »Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec«. Dostopno na: <https://certifikatdod.si/>; 30. 09. 2022
- Spletna stran »ZSSSzaupnikVZD«. Dostopno na: <https://zssszaup-nikvzd.si/baza-znanja/obremenitve-pri-delu/psihosocialne/psihosocialne-obremenitve-pri-delu/>; 29. 09. 2022
- Preprečevanje in prepoznavanje mobinga. Skei Slovenije. Dostopno na: https://skei.si/uploads/skei3/public/_custom/Mobbing.pdf; 28. 09. 2022
- Razširjenost trpinčenja na delovnem mestu v Sloveniji 2008. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. Dostopno na: <http://www.cilizadelo.si/razsirjenost-trpincenja-na-delovnem-mestu-v-sloveniji-2008.html>; 30. 09. 2022
- Robnik, S. (2006) : Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot

večplasten družbeni konstrukt. Dostopno na: http://dk.fdv.uni-lj.si/delamag/mag_Robnik-Sonja.PDF; 26. 09. 2022

- Safe at home, Safe at work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women. Dostopno na: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2018/07/Kon%C4%8Dno-poro%C4%8Dilo-1.pdf>; 26. 09. 2022
- Senčur Peček, D. (2014): Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu v Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
- Seznam kolektivnih pogodb MDDSZ. Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Druge-oblike-dela-dokument/Evidenca-kolektivnih-pogodb.docx>; 26. 09. 2022
- Spolno nasilje na delovnem mestu: Kaj storiti?. Delovni odbor za feminizem društva Iskra. Dostopno na: https://studentska-iskra.org/wp-content/uploads/2020/03/brosura_8_marec_posebej_strani2-3.pdf; 28. 09. 2022
- Zagovornik načela enakosti. Dostopno na: <https://zagovornik.si/>; 28. 09. 2022
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>; 26. 09. 2022

- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3209>; 30. 09. 2022
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Uradni list RS, št. 43/11). Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>; 26. 09. 2022
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD; Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNorg). Dostopno na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>; 26. 09. 2022

Priloge:

1. Vzorec dnevnika trpinčenja na delovnem mestu
2. Vzorec Izjave o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in Dogovora o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu




Zveza
svobodnih
sindikatov Slovenije

DNEVNIK TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU



Ker je trpinčenje težko dokazati, pišite dnevnik vseh dogodkov spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja oziroma nasilnih ravnanj.

Dnevnik naj vsebuje podatke:

- o datumu in uri dogodka,
- kraju in prostoru,
- kaj se je zgodilo in na kakšen način,
- kdo je povzročitelj,
- kdo so priče, če obstajajo,
- kaj ste ob tem dogodku občutili (npr. jeza, bes, strah, ponižanje, občutek ogroženosti, napadenosti, sramu ...),
- ali ste o dogodku koga informirali (npr. nadrejenega, pooblaščenca za trpinčenje, sindikalnega zaupnika, sodelavca),
- posledice dogodka (glavobol, padec koncentracije, nesposobnost za nadaljnje delo, psihične težave, slabost, bolečine v želodcu ali drugje v telesu ...),
- seznam materialnih dokazov, kot so zapisniki sestankov, navodila za delo in drugi dokumenti, e-sporočila, sms-i, objave na družabnih omrežjih in spletu, zdravniški izvidi ipd.



Ker je trpinčenje težko dokazati, pišite dnevnik vseh dogodkov spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja oziroma nasilnih ravnanj.

Zap. št. dogodka	Datum in ura	Kraj in prostor	Kaj se je zgodilo	Kdo je povzročitelj	Kdo so priče	Občutki ob dogodku	Informiranje o dogodku	Posledice dogodka	Seznam materialnih dokazov



Ker je trpinčenje težko dokazati, pišite dnevnik vseh dogodkov spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja oziroma nasilnih ravnanj.

Zap. št. dogodka	Datum in ura	Kraj in prostor	Kaj se je zgodilo	Kdo je povzročitelj	Kdo so priče	Občutki ob dogodku	Informiranje o dogodku	Posledice dogodka	Seznam materialnih dokazov



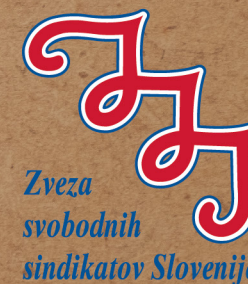
Ker je trpinčenje težko dokazati, pišite dnevnik vseh dogodkov spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja oziroma nasilnih ravnanj.

Zap. št. dogodka	Datum in ura	Kraj in prostor	Kaj se je zgodilo	Kdo je povzročitelj	Kdo so priče	Občutki ob dogodku	Informiranje o dogodku	Posledice dogodka	Seznam materialnih dokazov



Ker je trpinčenje težko dokazati, pišite dnevnik vseh dogodkov spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja oziroma nasilnih ravnanj.

Zap. št. dogodka	Datum in ura	Kraj in prostor	Kaj se je zgodilo	Kdo je povzročitelj	Kdo so priče	Občutki ob dogodku	Informiranje o dogodku	Posledice dogodka	Seznam materialnih dokazov



VZOREC

IZJAVE O NIČELNI TOLERANCI DO NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU
IN

VZOREC DOGOVORA O PREPREČEVANJU NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU



IZJAVA

o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

Delodajalec _____ izjavljam, da ne dopuščam nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, vključno z nasiljem od tretjih oseb in da imamo v naši družbi ničelno toleranco do teh pojavov.

Delodajalec _____ izjavljam, da bom izvajal sprejeto politiko in si prizadeval za dostojno in spoštljivo delovno okolje brez nadlegovanja in nasilja.

Podpis delodajalca

Družba _____, ki jo zastopa in predstavlja _____ (dalje delodajalec),

in

Sindikati _____ v družbi, ki ga zastopa in predstavlja _____ (dalje sindikat)

sklepata

DOGOVOR

o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

CILJI DOGOVORA

1. Podpisnika dogovora (delodajalec in sindikat) 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 druž-

bo 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 prizadei dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega delovnega okolja. Spolno nadlegovanje se lahko kaže v naslednjih oblikah:

Verbalno spolno nadlegovanje:

- osvajanje,
- predlogi povezani s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
- spolno sugestivne pripombe, opazke in namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
- naslavljanje osebe z izrazi 'punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek' in podobnimi,

- uporaba obscenih izrazov ali gest (npr. žvižganje),
- spreminjanje poslovnih tem v spolne,
- zgodbe ali šale s spolno vsebino,
- bahanje s spolnimi podvigi,
- postavljanje osebnih vprašanj o družabnem ali spolnem življenju osebe,
- druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

Neverbalno spolno nadlegovanje:

- (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugega gradiva s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v telesne dele osebe,
- tesno približevanje osebi, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe),
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

Fizično spolno nadlegovanje:

- nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
- ščipanje,
- drgnjenje ob telo osebe,
- dotikanje posameznikovih oblačil, las, telesa,
- masaža vratu, ramen,
- objemanje,
- poljubljanje,

- spolni napad,
- vsiljen spolni odnos,
- druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

5. Kot **drugo nadlegovanje**, podpisnika tega Dogovora štejeva vsako neželeno 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, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba, članstvo v sindikatu, starševstvo ali drugo.

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka, so vsa tista dejanja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do žrtve:

- posmehovanje,
- poniževanje,
- zastraševanje,
- fizična napadalnost,
- sramotilno obrekovanje ali črnjenje,
- žaljenje zaradi osebne okoliščine osebe,
- šale, ki se nanašajo na osebno okoliščino (npr. seksistične, nacionalistične šale ipd.),

druga podobna vedenja ali ravnanja.

6. Med primere **trpinčenja na delovnem mestu** sodi vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno, nehumano in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Trpinčenje na delovnem mestu se lahko kaže v različnih oblikah, kot na primer:

Napadi zoper izražanje in komuniciranje:

- onemogočanje izražanja svojega mnenja,
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ali sodelavcev,
- prekinjanje govora, jemanje besede,
- onemogočanje stikov s pogledi, gestami ali zbadanjem,
- kričanje, zmerjanje,
- verbalne ali pisne grožnje, žalitve in pritiski,
- zastraševanje,
- nenehno kritiziranje dela, ki nima podlage v napakah pri delu,
- dajanje nejasnih pripomb,
- nadlegovanje po telefonu,
- kritiziranje žrtvinega zasebnega življenja.

Ogrožanje osebnih socialnih stikov:

- s žrtvijo se sodelavci nočejo več pogovarjati,

- sodelavci imajo prepoved komuniciranja z žrtvijo,
- ignoriranje v primeru, da žrtev koga sama nagovori,
- premestitev žrtve na delovno mesto, ki je ločeno od ostalih,
- splošna ignoranca do žrtve s strani zaposlenih, z žrtvijo ravnajo, kot da je nevidna,
- premestitev žrtve na delovno mesto, ki je ločeno od ostalih.

Napadi zoper osebni ugled:

- obrekovanje, širjenje neutemeljenih govoric, blatenje žrtve,
- posmehovanje žrtve,
- namigovanje na psihične težave,
- poskusi prisile v psihiatrični pregled,
- klicanje žrtve s ponižujočimi imeni,
- zbadljivke,
- žrtev je pogosto deležna kletvic in obcesnih izrazov,
- zasmehovanje z oponašanjem žrtvinih gest, hoje in glasu,
- žrtev prisilijo, da opravlja delo, ki prizadene njeno samospoštovanje,
- žaljivo ocenjevanje delovnih naporov žrtve,
- zasmehovanje zaradi osebne okoliščine (norčevanje iz političnega ali verskega prepričanja, narodnosti žrtve ipd.).

Napadi zoper kakovost delovnega in življenjskega položaja:

- dodeljevanje delovnih nalog, ki so nad ali pod strokovno usposobljenostjo žrtve z namenom osramotitve ali diskreditacije,

- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje delovnih nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- žrtev ne dobiva novih delovnih nalog,
- žrtvi so odvzete vse delovne naloge, sama pa si tudi ne more najti več dela,
- »pošiljanje« v pokoj»,
- Grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki nimajo podlage v predpisih in organizaciji delovnega procesa.

Napadi zoper zdravje:

- dodeljevanje ali siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
- povzročanje psihične škode posamezniku doma ali na delovnem mestu,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba fizičnega nasilja,
- fizično zlorabljanje,
- spolni napadi .

E-trpinčenje:

- spreminjanje gesel oziroma onemogočanje dostopa do informacijskih sistemov,
- neprimerno, žaljivo komuniciranje v skupinah prejemnikov e-sporočil,
- delegiranje nujnih delovnih nalog po e-pošti, po telefonu ipd. tik pred iztekom delovnega dneva ali tedna,

- namerno pošiljanje okuženih datotek,
- nedovoljeno kopiranje datotek,
- preusmerjanje e-pošte brez dovoljenja imetnika elektronskega naslova.

Preprečevanje pomoči:

- ignoriranje in dopuščanje, da se trpinčenje dogaja,
- zanemarjanje, zasmehovanje in minimaliziranje povzročene škode,
- vnaprejšnje obtoževanje prizadetega,
- opuščanje pomoči potrebnim ter druga vedenja ali ravnanja, ki ustrezajo definiciji trpinčenja iz uvoda tega člena.

7. Vse oblike spolnega in drugega nadlegovanja ter 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 PREPOZNAVNO 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 z Izjavo o ničelni toleranci do nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in podpisanim Dogovorom ter tekoče spremljati kvaliteto organizacije dela in način vodenja dela in to po potrebi dopolniti ali spremeniti. Za ugotavljanje, obravnavo in odpravo negativnih posledic nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, delodajalec v sodelovanju s sindikatom sprejme splošni akt. Postopek obravnave primerov mora temeljiti na pravični in nepristranski obravnavi, obravnavi pritožb brez nepotrebnega odlašanja, zaupnosti informacij, zaščiti dostojanstva in zasebnosti vpetih.

10. Delodajalec v soglasju s sindikatom določi pooblaščenca oziroma komisijo za sprejem in obravnavo prijav nadlegovanja.

11. Podpisnika dogovora se zavežeta, da bosta trajno spodbujala zaposlene h kolegialnemu - partnerskemu vedenju na vseh organizacijskih ravneh družbe, da bosta trajno informirala, usposabljala in izobraževala zaposlene, vključno z vodstvom, o oblikah in posledicah nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, načinih preprečevanja, obravnavanja ter odpravljanja negativnih posledic tovrstnih ravnanj. Seznanjala jih bosta z morebitnimi pravnimi posledicami v primeru kršitve ničelne tolerance.

Kraj _____, datum _____

Podpisi:

delodajalec

sindikat



Izdajatelj:

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Dalmatinova 4

1000 Ljubljana

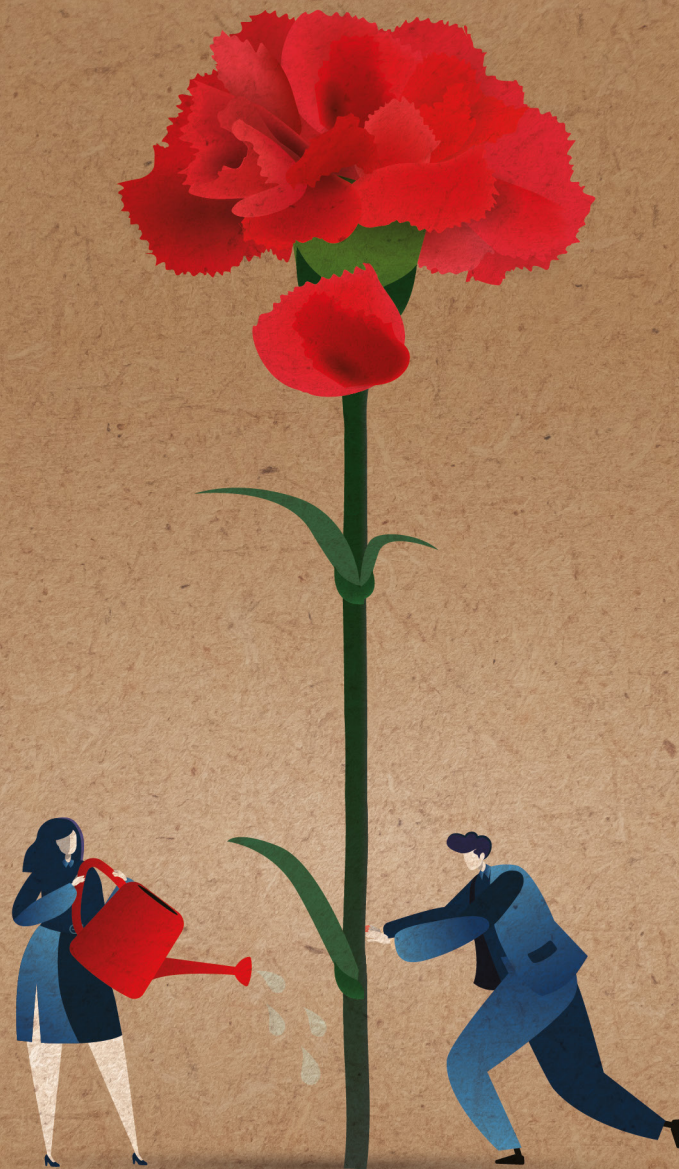
<https://www.zsss.si/>

E-priročnik sta pripravili: Irena Štampelj in Patricija Vidonja, svetovalki ZSSS

Lektura: Bora Zlobec-Jurčič

Oblikovanje: Design Katja Gaspari Leben s.p.

Ljubljana, oktober 2022




Zveza
svobodnih
sindikato**v Slovenije**

Tukaj smo in ti stojimo ob strani.