



GIMNAZIJA NOVO MESTO

Seidlova cesta 9  
8000 Novo mesto  
telefon: +386 7 371 85 00  
faks: +386 7 371 85 31  
www.gimnm.org  
e-pošta: info@gimnm.org

**NAVODILO O PREPREČEVANJU, ODPRAVLJANJU IN OBVLADOVANJU  
PRIMEROV NASILJA, TRPINČENJA, NADLEGOVANJA IN DRUGIH  
OBLIK PSIHOSOCIALNEGA TVEGANJA NA DELOVNIH MESTIH, KI  
LAHKO OGROZIJO ZDRAVJE DELAVCEV**

Številka:

Datum: 27. 11. 2014

Na podlagi 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ravnateljica Gimnazije Novo mesto Mojca Lukšič sprejema naslednje

**Navodilo o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev**

**1. člen**

(predmet urejanja)

Navodilo je usmerjeno k preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih.

**2. člen**

(najpogostejša psihosocialna tveganja)

Najpogostejša psihosocialna tveganja na delovnem mestu so nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, spolno nadlegovanje in stres.

**3. člen**

(trpinčenje)

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.

**4. člen**

(nadlegovanje)

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebnostno okolščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

**5. člen**

(spolno nadlegovanje)

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

**6. člen**

(stres)

Stres na delovnem mestu je stanje, ki ga spremlja fizično, psihično ali socialno slabo počutje ali disfunkcije, ki izvirajo iz občutka posameznika, da ne zmore izpolniti vsega, kar se od njega zahteva ali pričakuje.

**7. člen**

(ničelna toleranca)

Delodajalec se zavezuje k izvajanju ničelne tolerance do pojavov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih na delovnem

mestu in zunaj njega s strani zaposlenih kot tudi pogodbenih sodelavcev, obiskovalcev ali občinstva in bo v takšnih primerih ustrezno ukrepal.

#### **8. člen**

(protistresni ukrepi)

Delodajalec se zavezuje k delovanju na način:

- da bodo zaposlenim jasni cilji zavoda in vloga posameznih delavcev,
- da se zagotavlja zadostna podpora posameznikom in skupinam pri izvajanju nalog za doseganje zastavljenih ciljev;
- da se izenačuje možnosti delavca, da vpliva na svoje delo in odgovornost zanj;
- da se izboljšujejo organizacija dela in postopki, delovne razmere in delovno okolje;
- da obvešča delavce in se z njimi oziroma njihovimi predstavniki posvetuje v skladu s kolektivnimi pogodbami in uveljavljeno prakso.

#### **9. člen**

(lažna prijava)

Lažne prijave nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in spolnega nadlegovanja se obravnava kot disciplinski prestopki na način, kot da bi prijavitelj storil prijavljeni prestopki.

#### **10. člen**

(oseba za prijavljanje)

Delodajalec imenuje osebo, zadolženo za prijavo nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja, trpinčenja in spolnega nadlegovanja.

#### **11. člen**

(postopek ravnanja v primeru izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem)

V primeru izpostavljenosti navedenim oblikam psihosocialnega tveganja ravnajte na sledeč način:

- če je možno, prosite agresorja, da preneha z nesprejemljivim ravnanjem;
- če agresor kljub prošnji s svojim ravnanjem nadaljuje, seznanite s tem svojega nadrejenega ali osebo, ki je zadolžena za prijave (čl. 10);
- nadrejeni ali druga pristojna oseba je dolžna brez odlašanja temeljito raziskati okoliščine prijavljenega primera z namenom, da se poišče neformalna rešitev problema, pri čemer mora upoštevati zaupno naravo problema.

Če neformalne rešitve ni mogoče doseči ali če žrtev z njo ni zadovoljna, vložijo uradno prijavo in sproži ustrezne formalne postopke.

#### **12. člen**

(veljavnost navodil)

Ta navodila začnejo veljati z dnem objave na oglasni deski zavoda.

Navodila so bila objavljena dne: 27. 11. 2014.

Mojca Lukšič,  
ravnateljica