

V dokumentu Promocija zdravja se **ne** ukvarjamo z zaposlenimi, ki imajo kronična obolenja. Zaposleni s kroničnimi obolenji se morajo držati navodil osebnega ali imenovanega zdravnika. V primeru, da imajo pri opravljanju del in nalog težave, se morajo pogovoriti z odgovorno osebo organizacije. V nadaljevanju so navedeni analiza in nato ukrepi za izvajanje Promocije zdravja.

ANALIZA

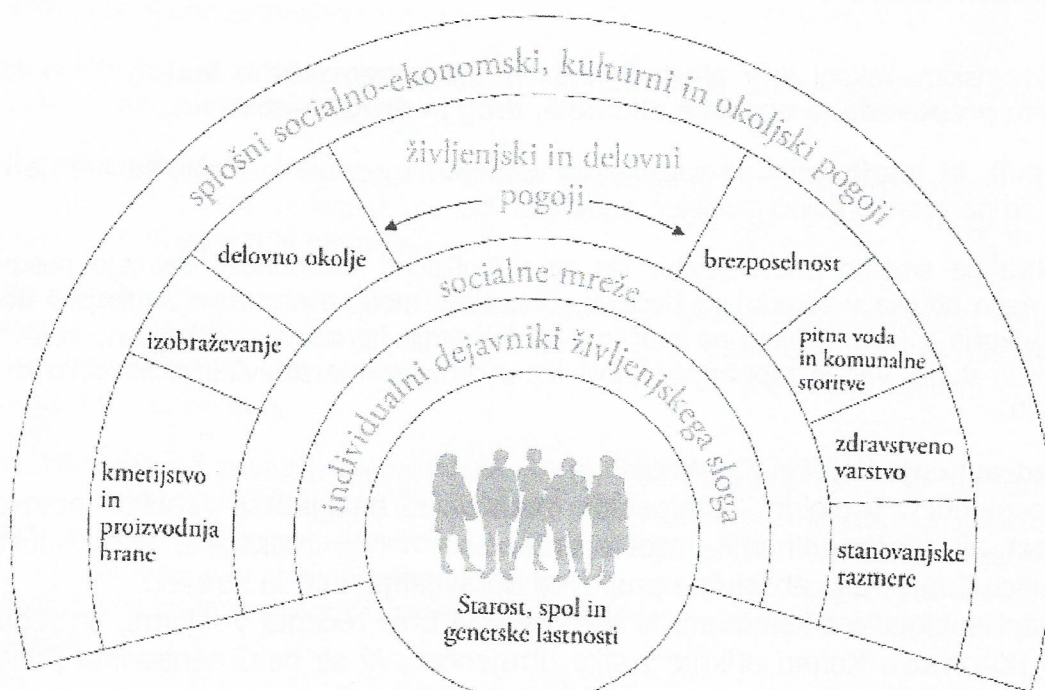
RAZLOGI ZA IZVAJANJE PROGRAMOV PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Svetovna zdravstvena organizacija definira zdravje kot stanje popolnega fizičnega, socialnega in duševnega blagostanja, ne le odsotnost bolezni ali invalidnosti. Zdravje posameznika je pogojeno s številnimi socialnimi, ekonomskimi in okoljskimi dejavniki. Zaposlitev je za večino vir prihodka, daje nam občutek vrednosti, socialne pripadnosti in socialne vključenosti, zato ima izjemno velik vpliv na zdravje in blagostanje. Na delovnem mestu je cel niz dejavnikov (kot so fizično okolje, narava delovnih nalog, organizacijska struktura in klima), ki imajo neposreden vpliv na zdravje zaposlenih, hkrati pa vplivajo tudi na dejavnike izven delovnega mesta (kot npr. življenjski slog, pogoji bivanja in podobno). Delovno okolje je tudi po priporočilih Svetovne zdravstvene organizacije primerno okolje za krepitev zdravega življenjskega sloga in dvig zdravstvene pismenosti.

Dvig zdravstvene pismenosti med zaposlenimi ter povečanje deleža ljudi z zdravim življenjskim slogom med zaposlenimi pomeni tudi manjšo prezgodnjo pojavnost najpogostejših kroničnih nenalezljivih bolezni in raka, s tem pa razbremenitev sistema zdravstvenega varstva ter povečevanje kakovosti življenja in povečevanja blaginje.

Programi promocije/krepitev zdravja na delovnem mestu morajo temeljiti na načelih promocije zdravja, ki je definirana kot proces, ki omogoča ljudem, da povečajo kontrolo nad svojim zdravjem in njegovimi dejavniki in tako izboljšajo svoje zdravje. Gre torej za kompleksen proces, ki se osredotoča tako na posameznika, kot tudi na spremembo strukturnih dejavnikov in okolij, ki imajo vpliv na zdravje ljudi.

Dejavniki, ki vplivajo na zdravje:



Dalgreen & Whitehead, 2006

Programi za izboljšanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih prinašajo:

- ☐ koristi za delodajalca
- ☐ koristi za delojemalca
- ☐ koristi za družbo

KORISTI ZA DELODAJALCE	KORISTI ZA DELOJEMALCE	KORISTI ZA DRUŽBO
Zmanjšano odsotnost z dela za od 12 do 36 %. Opravljenе raziskave kažejo, da z vsakim eurom, vloženim v zdravje zaposlenih, lahko prihranimo med 2,50 in 10,00 eurov.	Zdrav in zadovoljen delavec se lažje spopada z obremenitvami, ki jih prinašajo druge življenjske vloge (starševstvo, prijateljstvo, delo v lokalni skupnosti itd.).	Ohranjanje funkcionalnih sposobnosti ljudi v kasnejšem življenjskem obdobju, ki so nujne za aktivno participacijo na trgu dela.
Zmanjšanje prezgodnje pojavnosti kroničnih nenalezljivih bolezni in dejavnikov tveganja zanje, zmanjšanje invalidnosti pri zaposlenih, manjše tveganje za poklicne bolezni in bolezni povezane z delom.	Višja raven zdravstvene pismenosti, večje funkcionalne sposobnosti.	Zmanjšanje prezgodnje obolevnosti zaradi kroničnih nenalezljivih bolezni in stanj ter podaljševanje zdravih let življenja.
Večja motivacija zaposlenih, ki posledično izboljša produktivnost podjetja.	Večje zadovoljstvo z delom ugodno vpliva na večjo produktivnost pri delu.	Boljša izkoriščenost vseh človekovih potencialov in možnost medgeneracijskega povezovanja.
Zmanjšana fluktuacija zaposlenih in večja pripadnost podjetju.	Sproščeno in stimulativno delovno okolje, v katerega se delavec rad vrača.	Večja socialna vključenost.
Izboljšana delovna klima.	Spodbujanje osebnega razvoja ter profesionalne rasti.	
Višja konkurenčnost podjetja.	Varno delovno okolje.	

UKREPI

V skladu s slovenskimi zakoni je v prostorih organizacije **prepovedano kaditi**. Poleg tega je na delovnem mestu **prepovedana uporaba alkohola, drog in drugih substanc**.

Seznam zdravil, ki imajo vpliv na sposobnost upravljanja z vozili in stroji, se nahaja na Lekovi spletni strani, druga zdravila določi izvajalec medicine dela.

Njihovega vpliva ne smemo podcenjevati, saj na psihofizične sposobnosti delujejo posredno prek motenega krvnega obtoka v osrednjem živčevju, povzročijo moteno presnovo življenjsko pomembnih snovi, npr. sladkorja v krvi, vplivajo na izločanje in delovanje hormonov, vplivajo na delovanje čutil, predvsem vida in sluha. Več je zapisano v Pravilniku o označevanju zdravil in o navodilu za uporabo, Ur. List 82/2000.

Zdravila za zdravljenje bolečin (*analgetiki*)

- močni analgetiki (opioidni analgetiki, narkotični analgetiki). Lahko povzročijo omotičnost ali močno nihanje razpoloženja, spremenijo reakcijske sposobnosti in zožijo zenici. Zanje velja absolutna prepoved upravljanja vozil in strojev.
- kombinirani analgetiki s kofeinom, ki so dosegljivi brez recepta v lekarni, potrebujejo posebno pozornost. Kofein prikrije znake utrujenosti, ki se nato nenadoma ponovno pojavijo in povzročijo nenadno zaspanost za volanom.

Zdravila za zdravljenje nespečnosti (*uspavala in pomirjevala*) - Nekatera uspavala in pomirjevala delujejo še naslednji dan, kar je odvisno od hitrosti njihovega izločanja iz telesa. Zato jih vzemite zvečer pred spanjem in ne sredi noči (npr. ob treh ponoči), ker bodo še naslednje jutro povzročala zaspanost in zmanjšano koncentracijo.

Zdravila za zdravljenje duševnih motenj (*depresije, shizofrenije, tesnobe ali drugih motenj*) Med njihovim jemanjem moramo biti v prometu posebej previdni. Zlasti v začetnih dneh zdravljenja je vpliv teh zdravil na psihofizične sposobnosti lahko zelo močan.

Zdravila za zdravljenje epilepsije (*antiepileptiki*) - Zdravljenje epilepsije z zdravili in preprečevanje epileptičnih napadov omogoča bolnikom, da se lahko aktivno vključijo v promet in delo s stroji. Po drugi strani pa zaradi neželenih učinkov lahko močno vplivajo na bolnikove psihofizične sposobnosti. Bolniki se morajo nujno posvetovati z zdravnikom, ki spremlja njihovo zdravljenje in ocenjuje, če je njihovo stanje primerno za aktivno vožnjo.

Zdravila za zdravljenje zasvojenosti - Povzročijo lahko zaspanost, utrujenost, omotico, zmanjšano pozornost in nenadno znižanje krvnega tlaka.

Zdravila za zdravljenje migrenskih glavobolov

Zdravila za zdravljenje suhega, dražečega kašlja (*antitusiki*) Zavirajo center za kašelj v možganih, zato lahko vplivajo tudi na sposobnost vožnje. Iz istega razloga je zelo tvegana tudi kombinacija teh zdravil z alkoholom.

Zdravila proti slabosti in potovalni slabosti - Center za gibanje in center za bruhanje se nahajata v možganih blizu skupaj, zato ta zdravila lahko vplivajo na uporabnikove psihofizične sposobnosti. Delujejo pomirjajoče in lahko bistveno vplivajo na sposobnost vožnje in reakcijski čas.

Zdravila proti močni mišični napetosti (*mišični relaksansi z osrednjim delovanjem*) Ta zdravila delujejo pomirjajoče in tako vplivajo na uporabnikove reakcijske sposobnosti. Pri dolgotrajni uporabi oslabi mišična moč okončin.

Zdravila, ki delujejo spodbujevalno na osrednje živčevje (*npr. kofein, efedrin, zaviralci apetita...*) Efedrin in njegovi derivati se nahajajo v pripravkih za lajšanje težav pri gripi in prehladu ter alergijah. Na sposobnost vožnje vplivajo najprej z nemirom in poslabšano koordinacijo, čez čas pa povzročijo nenadno zaspanost.

Nekatera druga zdravila z delovanjem na osrednje živčevje: za zdravljenje demence, Parkinsonove bolezni, vrtoglavice.

Zdravila za znižanje povišanega krvnega tlaka (*antihipertenzivi*) predvsem pri uvajanju ali njihovi zamenjavi zaradi možnega nenadnega padca krvnega tlaka in motenj v prekrvavitvi možganov, česar posledica je omotica.

Zdravila za zdravljenje sladkorne bolezni (*antidiabetiki*) spremlja nevarnost nenadnega padca ravni sladkorja v krvi (hipoglikemija), ki se odraža z motnjo zbranosti, napadi strahu/tesnobe, hitrim bitjem srca in tresenjem. Vožnjo je v takih primerih treba prekiniti in zaužiti ogljikove hidrate (grozdni sladkor, rozine ipd).

Nekatera **zdravila za zdravljenje oči** (npr. povišanega očesnega tlaka) ali **preiskavo oči** lahko močno vplivajo na sposobnost vida. Zato bolniku strogo odsvetujemo aktivno udeležbo v prometu. Pripravkov za oči naj ne bi jemali neposredno pred vožnjo, saj za nekaj časa poslabšajo vid. To še posebej velja za mazila za oko, ker naredijo masten film na očesu. Dolgotrajna uporaba zdravil proti vnetju (npr. kortizon) lahko povzroči zamotnitev očesne leče, zato je v takih primerih potrebna redna kontrola vida.

Nekatera **zdravila proti alergijam** (*antialergiki*) delujejo pomirjajoče in povzročajo zaspanost.

Nekatera **zdravila za zdravljenje peptične razjede** (*antiulkusna zdravila*) lahko povzročijo občutek utrujenosti, zato je pri njihovi uporabi potrebna previdnost.

Nekatere **protimikrobne učinkovine** iz skupine kinolonskih protimikrobnih učinkovin (npr: ciprofloksacin, levofloksacin) lahko povzročijo zaspanost.

Takojšne posledice pitja alkohola in zaužitja psiho aktivne snovi:

- a) *Na duševnost:* zmanjšana sposobnost presoje, slabša razsodnost, težave pri obvladovanju vedenja, izguba kritičnosti ali uvidevnosti, izguba občutka za druge
- b) *Na telesno dejavnost:* upočasnitev refleksov, slabše delovanje čutil, neusklajenost gibanja, nespretnost, motnje govora.

Pri zdravilih se bomo držali navodil, ki so napisana na embalaži zdravil in sicer so prepovedana vsa zdravila, ki vplivajo na sposobnost upravljanja z vozili in stroji. Ta zdravila imajo na embalaži znake, ki se imenujejo trigoniki, ker so označena s trikotnikom na zunanji ovojnici. Po jakosti vpliva na zmanjšanje bolnikovih psihofizičnih sposobnosti jih razdelimo v dve skupini:

- ▲ **Upravljanje z vozili in delo s stroji je povsem prepovedano (absolutna prepoved).** Zdravila so označena na zunanji obojnini s polnim trikotnikom v rdeči barvi ob svojem imenu. Z upravljanjem vozil in strojev je treba počakati toliko časa, da se učinkovina in njeni presnovki izločijo iz telesa.
- △ **Upravljanje z vozili in delo s stroji je relativno prepovedano.** Zdravila so označena na zunanji obojnini s trikotnikom z rdečim robom ob svojem imenu.
- mamilo, znak v barvi teksta (§)

V skladu z zakonodajo delamo skupaj z našo pooblaščen službo za varnost in zdravje pri delu analizo **poškodb in nezgod pri delu** in temu primerno prilagajamo Izjavo o varnosti z oceno tveganja. Prav tako skrbimo, da vsi zaposleni **hodijo na redne zdravstvene preglede** za kontrolo krvnega tlaka, ravni holesterola in krvnega sladkorja in ostalih parametrov, ter izvajamo vse potrebne **preglede toplotnih razmer** (vlaga, temperatura, gibanje zraka), **osvetljenosti**, **pregled prezračevalnih naprav in po potrebi higienskih normativov**, kot to določajo zakoni in se v primeru odstopanja glede na standarde oz. predpise posvetujemo z ustreznimi službami.

Z namenom izboljšanja zdravja v organizaciji se zavezuje, da bomo poskrbeli še za naslednje ukrepe:

1. Z namenom zmanjševanja viroznih/entero obolenj:

- a. Sofinanciranje cepljenja proti gripi, ob soglasju zaposlenega (cepljenje je še vedno prostovoljno);
- b. Uredili prezračevanje prostorov;
- c. Po najboljših močeh delavcem na delovnih mestih zagotovili primerno topel in vlažen zrak v prostoru,
- d. Organizirali bomo predavanja iz različnih vsebin, ki govorijo o načinih krepitev imunskega sistema, pomenu zdrave prehrane, pitja tekočin, gibanja;
- e. Spodbujali delavce, da bodo tudi sami skrbeli za dobro fizično kondicijo (hoja, druga redna zmerna telesna aktivnost, gibanjem na svežem zraku ipd),
- f. Spodbujali delavce k pitju dovolj tekočin in uživanju raznolike, uravnotežene in zdrave prehrane v času malice

2. Z namenom zmanjševanja bolezni kostno/mišičnega sistema

- a. Nakupili bomo že izdelana navodila za pravilno dvigovanje bremen in druga gradiva, ki govorijo o načinih preprečevanja takih obolenj;
- b. Zaposlenim bomo izdali navodila, da se morajo v času svojega dela razgibati in narediti nekaj vaj za raztezanje;
- c. Vodstvo organizacije se zavezuje, da bo v skladu z razpoložljivimi finančnimi sredstvi zaposlenim omogočilo:
 - prilagoditev dela posamezniku (preverili ustreznost delovnega mesta, izbira ustrezne delovne opreme ter delovnih metod, da se olajša monotono delo in delo z vnaprej določeno delovno hitrostjo ter zmanjša njihov učinek na zdravje)
 - prilagoditve tehničnemu napredku
- d. Nadomeščali nevarne stvari z nenevarnimi ali manj nevarnimi
- e. Poskrbeli bomo za razvoj celostne preventivne politike, ki zajema tehnologijo, organizacijo dela, delovne razmere, socialne odnose in vpliv dejavnikov, povezanih z delovnim okoljem
- f. Prednost bomo posvetili kolektivnim zaščitnim ukrepom pred individualnimi

- g. Športno vadbo izven delovnega časa bomo spodbujali. Povezali se bomo z lokalnimi društvi in poskrbeli, da predstavijo prednosti posameznih načinov vadbe.
- h. Enkrat letno bomo organizirali celo dnevno športno aktivnost za vse zaposlene glede na njihove želje in sicer v času šolskih počitnic. Aktivnosti so: smučanje, hoja v hribe, drsanje, itd.

3. **Z namenom zmanjševanja depresivnih obolenj in stresa:**

- a. Svetovanje – odgovorna oseba se zaveda, da pogovor o težavah (v primeru neobvladljivih osebnih zadevah – izguba, ločitev, finančne težave, itd) pripomore k zmanjševanju stresa zato bo omogočila, da se vsak zaposleni lahko z njo pogovori o težavah.
- b. Informacije o zunanji pomoči: na voljo bo seznam terapevtov, ki v takih situacijah lahko pomagajo.
- c. Predavanja: o prepoznavanju začetnih znakov depresij, načinih reševanja depresij, o meditaciji in drugih alternativnih pristopih soočanja z vsakdanjim stresom

4. **Drugi ukrepi za splošno počutje**

PROGRAMI PROMOCIJE ZDRAVJA IN PREVENTIVNI PROGRAMI, KI SE IZVAJAJO V SLOVENIJI IN SE FINANCIRAJO S SREDSTVI ZZZS

V Sloveniji imamo na primarni ravni zdravstvenega varstva številne preventivne zdravstvene programe, ki so zagotovljeni v okviru javnozdravstvene mreže in so brezplačni. Spodaj so ti programi opisani z namenom, da jih ljudje spoznajo in se vanje lahko vključijo, predvsem pa, da se odzovejo na povabilo za sodelovanje v teh programih.

Koristne informacije s tega področja najdete tudi na spletnih straneh:

- Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa – Čili za delo

<http://www.cilizadelo.si>

- Nacionalnega inštituta za javno zdravje

<http://www.nijz.si>

oziroma več o zdravem življenjskem slogu:

http://www.nijz.si/moj_zivljenjski_slog

<http://www.cindi-slovenija.net/>

- Multimedijskega portala ZRNO ZDRAVJA - GZS.MITV. Portal je pravo stičišče izobraževalnih in osveščevalnih video vsebin, kjer so objavljene zanimive in kompetentne vsebine številnih projektov promocije zdravega življenja

<http://zrnozdravja.si/>

- Ministrstva za zdravje

Smernice zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah

http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_09/Smernice_zdravega_prehranjevanja_delavcev.pdf

Praktikum jedilnikov zdravega prehranjevanja delavcev v delovnih organizacijah

http://www.mz.gov.si/fileadmin/mz.gov.si/pageuploads/javno_zdravje_09/Praktikum_jedilnikov_za_delavce.pdf

Programi primarne preventive srčno-žilnih bolezni in kroničnih nenalezljivih bolezni

V Sloveniji že dlje časa poteka Nacionalni program primarne preventive srčno-žilnih bolezni, ki je bil nadgrajen z referenčnimi ambulantami družinske medicine.

Namen teh programov je aktivna skrb za zdravje ljudi, zgodnje odkrivanje tistih oseb, kjer obstaja veliko tveganje za razvoj bolezni srca in žilja ter drugih nenalezljivih kroničnih bolezni oziroma stanj, ki osebo skrbijo (sladkorna bolezen, depresija, kronična obstruktivna pljučna bolezen, znaki raka, ...) oziroma tistih, ki imajo nezdrav življenjski slog (kajenje, prekomerno pitje alkohola, premalo gibanja ...) s ciljem izvajanja ustreznih ukrepov, s poudarkom na svetovanju za spreminjanje nezdravega življenjskega sloga z namenom odpravljanja oziroma obvladovanja dejavnikov tveganja za te bolezni. S tem se želi doseči zmanjšanje zgodnje obolevnosti, umrljivosti oziroma invalidnosti zaradi teh bolezni. Izbrani osebni zdravnik glede na starost, druge podatke, ki jih pridobi preko vprašalnika, laboratorijskih preiskav, pogovora z osebo ali njegove zdravstvene dokumentacije presodi tveganje za razvoj kroničnih bolezni srca in žilja in predvidi nadaljnje intervencije, kot so:

napotitev na morebiti potrebne dodatne diagnostične preiskave in/ali po potrebi zdravljenje ugotovljenih dejavnikov tveganja oziroma srčno-žilne ogroženosti z zdravili in/ali načrtovani in sistematični ukrepi za spreminjanje profila ogroženosti, ki temeljijo na svetovanju za zdrav življenjski slog, napotitev v katero od delavnic, ki jih organizirajo zdravstveno vzgojni centri. V primeru referenčnih ambulant pregleda za osebe z biološkimi in vedenjskimi dejavniki tveganja, za ogrožene za razvoj oziroma že zbolele za kroničnimi nenalezljivimi boleznimi izvajajo diplomirane medicinske sestre. Pri osebah, pri katerih najdejo večjo ogroženost za srčno-žilne bolezni, tvegano, škodljivo pitje ali sum na zasvojenost z alkoholom, ogroženost za kronično obstruktivno pljučno bolezen, visok krvni tlak, bolezen tipa 2, dislipidemijo, opozorilna znamenja ali druga ogroženost za raka, ali pa za tiste, ki izrazijo nek simptom, skrb v zvezi z zdravjem ali željo, da jih pregleda zdravnik, napotijo k osebnemu izbranemu družinskemu zdravniku. Do brezplačnega preventivnega pregleda so upravičene vse osebe iz ciljne populacije programa z urejenim obveznim zdravstvenim zavarovanjem.

Pomoč pri spreminjanju nezdravega življenjskega sloga – zdravstvena vzgoja

Za zmanjšanje bremena kroničnih bolezni je ključna sprememba nezdravega življenjskega sloga ljudi, zato je najpomembnejši del programov nudenje pomoči pri spreminjanju nezdravega življenjskega sloga. Svetovanje za zdrav življenjski slog/opuščanje nezdravih življenjskih navad se kot Programi svetovanja za zdravje izvaja v 61 zdravstveno vzgojnih centrih, ki so locirani v zdravstvenih domovih po vsej Sloveniji. Cilj teh aktivnosti je, da osebe pridobijo potrebna znanja in veščine ter izoblikujejo pozitivna stališča in vedenjske vzorce za zdrav življenjski slog.

Programi potekajo skupinsko v obliki kratkih ali bolj poglobljenih delavnic ali individualno. Kratke delavnice so namenjene informiranju udeležencev o zdravem življenjskem slogu in dejavnikih tveganja ter motiviranju ljudi za vključitev v daljše zdravstveno vzgojne delavnice. V kratko obravnavo Programa svetovanja za zdravje se lahko vključijo vse zainteresirane osebe iz ciljne populacije programa in za to ne potrebujejo napotitve s strani osebnega izbranega zdravnika oziroma medicinske sestre iz referenčne ambulante družinske medicine.

V delavnici Življenjski slog sta predstavljena problem kroničnih bolezni in pomen zdravega življenjskega sloga za varovanje zdravja in preprečevanje ter zdravljenje kroničnih bolezni. V tej delavnici udeleženci dobijo ključne informacije o zdravem življenjskem slogu in motivacijo za spremembo nezdravega življenjskega sloga kot tudi za vključitev v nadaljnje daljše delavnice z ozirom na ogroženost, obolenost in prisotne dejavnike tveganja.

V delavnici Preizkus hoje na 2 km gre za praktično izvedbo preizkusa hoje na 2 km, ki je znanstveno dokazano ustrezen in natančen test za ugotovitev stopnje telesne zmogljivosti udeleženca preizkusa. Test je ponovljiv in z njim lahko spremljamo napredek v telesni zmogljivosti posameznika po določenem času telesne vadbe.

V delavnici Dejavniki tveganja se udeleženci seznaniijo z vplivom bioloških dejavnikov tveganja (visok krvni sladkor, hiperholesterolemija/dislipidemija, visok krvni tlak) na nastanek kroničnih nenalezljivih bolezni in s povezanostjo teh dejavnikov tveganja z življenjskim slogom. Udeleženci delavnice se naučijo tudi merjenja posameznih parametrov (npr. krvni tlak, krvni sladkor) z aparati za samokontrolo. V poglobljene delavnice, namenjene osebam s prisotnimi dejavniki tveganja in visoko ogroženim za razvoj srčno-žilnih in ostalih kroničnih nenalezljivih bolezni ter pacientom z že prisotno kronično boleznijo, je potrebna napotitev osebnega izbranega zdravnika oziroma medicinske sestre iz referenčne ambulante družinske medicine.

Delavnica Zdrava prehrana obsega 4 srečanja v skupini po 90 minut in eno 15-minutno individualno svetovanje. Namen delavnice je pri udeležencih vzpostaviti zdrave prehranjevalne navade in s tem izboljšati njihovo zdravje in kakovost življenja.

Delavnica Telesna dejavnost – gibanje obsega 12 srečanj v skupini (štiri 90-minutna srečanja in osem 45-minutnih srečanj). Namen te delavnice je, da se udeleženci podrobno seznaniijo s priporočili telesne/gibalne dejavnosti za krepitev zdravja, spoznajo pomembnost in razlike različnih elementov ter tipov telesne vadbe in se motivirajo za aktiven življenjski slog.

Delavnica Zdravo hujšanje obsega 32 srečanj, in sicer šestnajst 90-minutnih srečanj v skupini in šestnajst 45-minutnih srečanj telesne vadbe. V delavnici posameznik pridobi znanje in veščine za zdrav življenjski slog, spreminjanje prehranskih in gibalnih navad ter samopodobe. Integralni del delavnice

predstavlja tudi psihična podpora v smislu spreminjanja doživljanja problema debelosti pri posamezniku.

Skupinsko svetovanje za opuščanje kajenja je delavnica, ki obsega šest 90-minutnih srečanj v skupini, in predstavlja strokovno voden program opuščanja kajenja. Kadilci, ki želijo opustiti kajenje, a jim skupinska oblika ne ustreza, pa se lahko vključijo v individualno svetovanje za opuščanje kajenja, ki obsega šest 30-minutnih individualnih svetovanj. Svetovalni telefon za opuščanje kajenja 080 27 77, deluje vsak delavnik od 17. do 20. ure, razen ob praznikih.

Sestavni del programa Svetovanje za zdravje je tudi individualno svetovanje tveganim pivcem alkohola, ki pa ga izvajajo osebni izbrani zdravniki.

Gradiva (knjižice, zloženke) o zdravem življenjskem slogu Programa CINDI se lahko naročijo z naročilnico, ki je dostopna na spletni strani CINDI Slovenija: <http://www.cindi-slovenija.net>. Na levi strani je pod naslovom E-trgovina dostopna naročilnica za naročanje gradiv; izpolnjeno lahko pošljete po elektronski pošti na naslov lena.markovic@nijz.si ali po faksu (na številko 01/5477 364).

Program Svit

Program Svit je državni program presejanja in zgodnjega odkrivanja raka na debelem črevesu in danki. Namenjen je odkrivanju predrakavih sprememb in zgodnjih oblik raka na debelem črevesu in danki pri navidezno zdravi populaciji, ki nima simptomov ali znakov bolezni.

Cilji programa je zmanjšanje obolevnosti za rakom na debelem črevesu in danki, zmanjšanje umrljivosti, povečanje deleža bolezni odkrite v zgodnjem stadiju razvoja in izboljšanje kakovosti življenja bolnikov z rakom na debelem črevesu in danki.

Pravico do sodelovanja v programu imajo prebivalci Republike Slovenije, stari med 50 do 69 let z urejenim obveznim zdravstvenim zavarovanjem. Sodelovanje je za vse, ki imajo urejeno obvezno zdravstveno zavarovanje brezplačno.

V program boste povabljeni s pisnim vabilom vsako drugo leto.

Nekaj več o poteku samega programa:

Iz centralne enote presejalnega programa boste po pošti prejeli vabilo s priloženo izjavo za sodelovanje. Vabilu je priložena knjižica, ki na poljuden način pojasnjuje, kaj je rak na debelem črevesu in danki in kakšen je pomen presejalnega programa za zdravje posameznika. V program presejanja se ne vključijo osebe, ki imajo kronično vnetno črevesno bolezen (Chronova bolezen, ulcerozni kolitis), ki so imeli v preteklosti med kolonoskopijo odstranjene adenome na debelem črevesu ali danki oziroma raka na debelem črevesu ali danki. Te osebe namreč potrebujejo redne kontrole s kolonoskopijo, saj spremljanje le s testom na prikrito krvavitev v blatu ni dovolj zanesljivo za spremljanje njihovega zdravja. Če udeleženci na izjavi o sodelovanju označijo, da so opravili kolonoskopijo v zadnjih treh letih in je bil izvid brez prej navedene patologije vabilo v program ponovno prejmejo čez dve leti, saj je po mnenju slovenskih gastroenterologov varno obdobje od kolonoskopije do ponovnega presejalnega testa pet let. Osebe, ki nimajo trajnih ali začasnih izključitvenih kriterijev, po pošti prejmejo testni komplet ter pisna in slikovna navodila za odvzem dveh vzorcev blata. Po pošti prispeli vzorci blata se analizirajo v centralnem laboratoriju. O izidih analize vzorcev blata sta preiskovanec in osebni izbrani zdravnik obveščena po pošti. Preiskovance z negativnim izvidom presejalnega testa se v program povabi ponovno čez dve leti. Preiskovanci s pozitivnim izvidom presejalnega testa so napoteni na kolonoskopijo, ki se izvaja v 23 pooblaščenih kolonoskopskih centrih. Osebni izbrani zdravnik, pri katerem se bolnik oglasi po prejetem pozitivnem izvidu presejanja, oceni ali je bolnik primeren za kolonoskopijo. Osebni izbrani zdravnik izpolni vprašalnik pred kolonoskopijo, na katerem je navedena osebna anamneza, družinsko breme z rakom na debelem črevesu in danki, jemanje zdravil in klinični status preiskovanca.

Več informacij lahko dobite na:

Klicni center Svit: 01/620-45-21

Elektronska pošta: info@program-svit.si

Brezplačno gradivo o Programu Svit se lahko naroči preko obrazca na spletni strani www.cindi-slovenija.net.

Program Dora

Dora je državni program presejanja za zgodnje odkrivanje raka dojk. Presejanje poteka z mamografskim slikanjem dojk. Presejalna mamografija omogoča odkriti bolezenske spremembe, ki še niso tako velike, da bi jih ženska lahko zatipala sama.

Cilj programa je zmanjšanje obolenosti za rakom na dojkah, zmanjšanje umrljivosti, povečanje deleža bolezni odkrite v zgodnjem stadiju razvoja in izboljšanje kakovosti življenja bolnic z rakom.

Namenjen je vsem ženskam med 50. in 69. letom. V program so ženske povabljene vsako drugo leto. Mamografijo opravijo v presejalnem centru, navedenem na vabilu, ki ga bodo prejele na svoj stalni naslov.

Idealno pa je, da se ženska ko vstopi v rodno dobo nauči samopregledovanja dojk (tega se lahko nauči pri izbranem ginekologu ali v okviru nekaterih društev, kot je npr. Europa Donna) in ga redno mesečno izvaja.

Več informacij lahko dobite na:

http://dora.onko-i.si/domov/cemu_je_namenjena_dora/index.html

Program Zora

Zora je preventivni program za odkrivanje predrakavih in zgodnjih rakavih sprememb na materničnem vratu. To pomeni, da v sklopu programa ZORA ginekologi s pregledovanjem zdravih žensk pravočasno odkrijejo tiste, ki imajo predstopnjo ali začetno stopnjo raka materničnega vratu (RMV). Tedaj je možno z enostavnimi terapevtskimi posegi raka preprečiti ali povsem pozdraviti.

Zora je državni presejalni program, kar pomeni, da vsaka ženska, stara med 20 in 64 leti, ki v zadnjih treh letih ni opravila pregleda z odvzemom brisa materničnega vratu, dobi na dom pisno vabilo na pregled. Ker RMV raste počasi in potrebuje več let, da iz predrakave oblike napreduje v raka, je mogoče s pregledi žensk na tri leta veliko večino nevarnih sprememb materničnega vratu odkriti in zdraviti pravočasno.

Več informacij lahko dobite na:

http://zora.onko-i.si/?mod=mi_programZora

5. Delo invalidov

Posebnih predpisov s področja varnosti in zdravja, ki bi urejali delo invalidov, ni. Velja samo 5.člen zakona o ZVDZ-1: da mora delodajalec posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravju **delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo**, ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu.

Potrebno je ločiti med:

- zaposlovanjem invalidov na novo (zaposlujejo se lahko delovni invalidi ali invalidi od rojstva- t.i. delavci invalidi)
- urejanje pravic zaposlenih, ki postanejo invalidi v času delovnega razmerja zaradi: bolezni, poškodbe pri delu ali izven dela, poklicne bolezni – t.i. delovni invalidi

Definicije »invalida« so zapisane v *Zakonu o izenačevanju možnosti invalidov* (Ur.list RS 94/2010), ki v 3.členu pravi: »Invalidi so osebe z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi in senzoričnimi okvarami ter motnjami v duševnem razvoju, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.« ter v *Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov* (Ur.list RS 16/2007 uradno prečiščeno besedilo): »Invalid oziroma invalidka (v nadaljnjem besedilu: invalid) je oseba, ki pridobi status invalida po tem zakonu ali po drugih predpisih, in oseba, pri kateri so z odločbo pristojnega organa ugotovljene trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni in ima zato bistveno manjše možnosti, da se zaposli ali ohrani zaposlitev ali v zaposlitvi napreduje (v nadaljnjem besedilu: invalid).«

Za pridobitev statusa invalida morajo biti pri osebi ugotovljene:

- trajne posledice telesne ali duševne okvare ali bolezni,
- težave pri dejavnostih, ki vplivajo na njeno zaposljivost in
- ovire pri vključevanju v delovno okolje na način, kot ga opredeljuje mednarodna klasifikacija funkcioniranja, invalidnosti in zdravja (Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov uradno prečiščeno besedilo ZZRZI-UPB2))

Invalidska komisija razporedi zavarovanca, pri katerem je podana invalidnost, glede na preostalo delovno zmožnost v eno od naslednjih treh kategorij:

I. kategorijo:

- če ni več zmožen opravljati organiziranega pridobitnega dela ali
- če je pri njem podana poklicna invalidnost, zavarovanec pa nima več preostale delovne zmožnosti;

II. kategorijo:

- če je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za 50% ali več;

III. kategorijo:

- če z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa določeno delo opravlja vsaj s polovico polnega delovnega časa oziroma
- če je njegova delovna zmožnost za svoj poklic zmanjšana za manj kot 50% ali
- če še lahko dela v svojem poklicu s polnim delovnim časom, vendar pa ni zmožen za delo na delovnem mestu, na katerega je razporejen.

Zaposlovanje, usposabljanje in preusposabljanje invalidov se določa s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. (199. Člen ZDR, 103/2007 - neuradno prečiščeno besedilo). Pravice **delovnih invalidov** so:

»Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače

v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.« (200.člen ZDR, 103/2007 - neuradno prečiščeno besedilo).

Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov uradno prečiščeno besedilo (ZZRZI-UPB2) določa: Zaposlitvene možnosti invalida določi Zavod RS za zaposlovanje. Delodajalec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi z invalidom za dela, za katera je bil invalid pri istem delodajalcu že zaposlen, v novi pogodbi o zaposlitvi ne sme invalidu določiti poskusnega dela, saj se šteje, da ima invalid znanja in sposobnosti, ki so potrebna za opravljanje tega dela. Če se invalidu v času trajanja delovnega razmerja stanje njegove invalidnosti poslabša v primerjavi s stanjem invalidnosti ob sklenitvi delovnega razmerja, se takšno poslabšanje ob izpolnjevanju drugih pogojev šteje kot okoliščina, na podlagi katere se invalidu priznajo enake pravice, kot se po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in po predpisih o delovnih razmerjih priznajo delovnim invalidom. Delodajalci pri **planiranju zaposlovanja in zaposlovanju invalidov** upoštevajo *Kodeks Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu* tako, da zagotavljajo enake možnosti invalidov, njihovo zaposlovanje in ohranitev njihove zaposlitve.

Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela. Delodajalci **določijo v sistemizaciji** delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu. V primeru, ko se delo opravlja s prilagoditvijo delovnega časa potrebam zaposlenega invalida, ki izhajajo iz njegove invalidnosti, ko se delo opravlja na domu ali na daljavo, se posebnosti take zaposlitve uredijo v pogodbi o zaposlitvi. Invalid sklene z delodajalcem pogodbo o zaposlitvi, v kateri se poleg obveznih sestavin v skladu s predpisi o delovnih razmerjih opredelijo tudi način in obseg strokovne in tehnične podpore invalidu, delodajalcu in delovnemu okolju.

Direktiva Sveta 8 9/654/EEC o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu, kjer so podane zahteve za urejenost delovnih mest. Direktiva določa, da mora delodajalec delovna mesta organizirati tako, da upošteva potrebe delavcev invalidov. Predvsem to velja za vrata, prehode, stopnice, prhe, umivalnike in toaletne prostore, ki jih uporabljajo.

Z zakonom je **prepovedana vsaka diskriminacija invalidov**: »diskriminacija zaradi invalidnosti je posredna ali neposredna in pomeni vsako razlikovanje, izključevanje ali omejevanje zaradi invalidnosti, katerega namen ali posledica je zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja vseh pravic in obveznosti na vseh ključnih področjih življenja. neposredna diskriminacija

na podlagi invalidnosti obstaja, če je bil, je ali bi lahko bil invalid zaradi invalidnosti v enakih ali podobnih situacijah obravnavan manj ugodno kot kdo drug. Posredna diskriminacija na podlagi invalidnosti pa obstaja, kadar je bil, je ali bi lahko bil invalid zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah v manj ugodnem položaju kot kdo drug, razen če te določbe, merila ali ravnanja objektivno upravičujejo zakonit cilj in če so sredstva za doseg tega cilja ustrezna in potrebna. » (2.odstavek 3.člena zakon o izenačevanju možnosti invalidov Ur.list RS 94/2010). Za uresničevanje pravic invalidov veljajo tudi nediskriminacijske določbe in določbe, ki zagotavljajo izenačevanje možnosti po drugih predpisih, ne glede na določbe drugih zakonov, se uporabljajo določbe tega zakona, če so za invalida ugodnejše. (5.člen, IBID). Prav tako »prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija pri zaposlovanju invalidov, v času trajanja zaposlitve in v zvezi s prenehanjem zaposlitve ter v postopkih po tem zakonu.« po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, uradno prečiščeno besedilo (ZZRZI-UPB2)

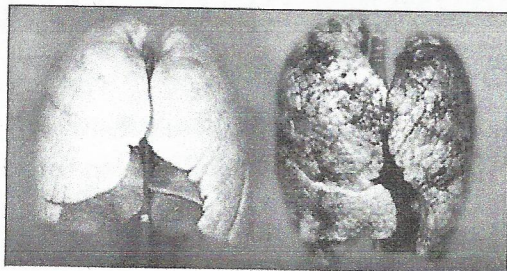
UKREPI

- Zaposlovanje invalidov bomo obravnavali individualno.
- Invalide bomo zaposlovali samo na delovna mesta, ki so v sistemizaciji in za katera na podlagi ocene tveganja, ki jo izdela varnostni inženir in **izvajalec medicine dela, določi** ali je primerno za invalida, ki ga zaposluje. Upoštevali bomo tudi mnenja invalidskih komisij in komisij iz Zavoda RS za zaposlovanje. Mnenje bodo pridobili, preden invalida zaposlimo.
- Pri zaposlovanju bomo upoštevali smernice *Mednarodne organizacije dela o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu*.
- Upoštevali bomo osebno varovalno opremo/delovne pripomočke in druge zahteve, ki jih določi **izvajalec medicine dela ali invalidska komisija ter drugi ustrezni organi** in jih vključili v naše interne pravilnike kot tudi vse druge zahteve za invalide (Direktiva Sveta 8 9/654/EEC o minimalnih zahteva za vrata, prehode, stopnice, prhe, umivalnike in toaletne prostore, ki jih uporabljajo invalidi ter drugo zagotavljanje spremljevalca/negovalca, itd).
- Invalidom, zaposlenim v naši organizaciji, bomo zagotavljali enakopravno sodelovanje v postopkih, to pomeni, da jim bomo Izjavo o varnosti z oceno tveganja in vse ukrepe predstavili za njih primeren način in v skladu z razpoložljivimi sredstvi (na primer za gluhe in slepe).
- Zaposlenim, ki zaradi nesreče, bolezni, v času delovnega razmerja postanejo invalidi katere koli kategorije, bomo upoštevali vse omenjene predpise in v skladu z navodili invalidske komisije ter izvajalca medicine dela, premestili na ustrezno delovno mesto, če ga v organizaciji imamo in upoštevali vse omejitve in predpisano opremo.

Pa še seznam vseh zdravstvenovzgojnih centrov v Pomurju z navedenimi kontaktnimi podatki:

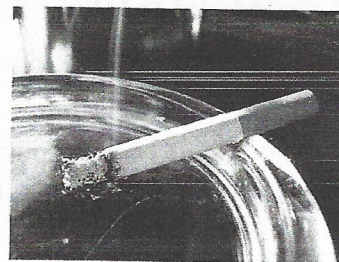
1. Murska Sobota: ZD Murska Sobota, Grajska ulica 24, 9000 Murska Sobota, Sandra Gaber Flegar
zdravstvena.vzgoja@zd-ms.si , 031/213 269
2. Gornja Radgona: ZD Gornja Radgona, Partizanska cesta 40, 9250 Gornja Radgona, Slavica Mencinger
slavamg@gmail.com , 031/387 317, 02/54686 00
3. Lendava: ZD Lendava, Kidričeva 34, 9220 Lendava, Doris Gerenčer
doris.gerencer@zd-lendava.si , 02/578 92 53
4. Ljutomer: ZD Ljutomer, Ul. I. slovenskega tabora 2, 9240 Ljutomer, Renata Škrget
patronaza.ljutomer@gmail.com , 02/585 14 27

KAJENJE RESNO OGROŽA NAŠE ZDRAVJE



zdrava pljuča

pljuča kadilca



Spoštovani zaposleni!

Že dolgo časa so znane škodljive posledice kajenja tobaka za zdravje. Kajenje je odgovorno za nastanek srčnih bolezni, cerebrovaskularnih bolezni, kronične pljučne bolezni in pljučnega raka. Le – te so najpogostejše bolezni v evropski regiji. V evropski regiji je tobak na drugem mestu dejavnikov tveganja za nastanek bolezni. V svetovnem merilu je kajenje tobaka **drugi največji vzrok za smrtnost v svetu**. Trenutno je kajenje odgovorno za smrt enega od desetih odraslih (približno 5 milijonov smrti letno).

Tobačni dim in njegove sestavine

Tobačni dim vsebuje več kot 4000 kemičnih sestavin, ki nastajajo pri izgorevanju tobaka. 95% tobačnega dima sestavlja plinska komponenta, ostalo so mešanica trdnih in tekočih delcev. Tobačni dim vsebuje vsaj 250 strupenih kemičnih snovi in več kot 50 sestavin je znanih kot rakotvornih. Nekatere izmed kemičnih sestavin, ki jih najdemo v tobačnem dimu, so strupene kovine in strupeni plini.

Kajenje na delovnem mestu:

Prepovedano je kajenje v vseh zaprtih javnih in delovnih prostorih. Za zaprt javni ali delovni prostor se šteje prostor, ki ima streho in popolnoma zaprto več kot polovico površine pripadajočih sten. Kajenje je prepovedano tudi v prostorih, ki se ne štejejo za zaprte prostore, če so del pripadajočih funkcionalnih zemljišč prostorov, kjer se opravlja dejavnost vzgoje in izobraževanja.

Več informacij je na spletni strani Inštituta za varovanje zdravja.
<http://www.ivz.si>

Prosimo izobesite na oglasno desko!

Vir: spletna stran Inštituta za varovanje zdravja.

NAČRT PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU za leto

V skladu s 6. in 32. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. list RS, št. 43/11) mora delodajalec sprejeti načrt za promocijo zdravja, kateri je bil izdelan ter sprejet s strani direktorja. Številka dokumenta z dne

1. Razumevanje zdravja pri zaposlenih v podjetju

Novo razumevanje zdravja obsega tako duševno, telesno in socialno zdravje ter kakovost življenja. Zdravje ni stanje, ampak je proces. Človeka moramo upoštevati kot celoto, ki ima vrsto potencialov, in ne kot nekoga, ki ga je treba zgolj zaščititi pred boleznijo in poškodbami.

2. Vpeljevanje ukrepov za ohranitev zdravja vseh zaposlenih

Ukrepi za ohranitev zdravja vseh zaposlenih:

- možnost sodelovanja zaposlenih pri strateških in pomembnih odločitvah,
- pozitivno delovno ozračje,
- organiziranje zdrave prehrane na delovnem mestu,
- obveščanje o nevarnostih in tveganjih zaradi kajenja tobaka,
- obveščanje o nevarnostih in tveganjih zaradi prekomernega uživanja alkoholnih pijač in drugih prepovedanih substanc,
- možnosti za dobro komunikacijo in sodelovanje zaposlenih,
- spoštovanje podrejenih, nadrejenih in sodelavcev,
- spodbujanje osebnostnega razvoja posameznika,
- točen in jasen pretok vseh informacij,
- financiranje tečajev, delavnic in organiziranih vaj za sprostitev,
- spodbujanje k športnim aktivnostim (nordijska hoja, tek, kolesarjenje, plavanje).

V letu bo delodajalec zagotovil sredstva za promocijo zdravja in sicer iz naslova:

Načrtovana promocija zdravja	Zagotovitev sredstev v €

3. Soglasje delodajalca

Soglašam z Načrtom promocije zdravja na delovnem mestu za leto 2015 in se obvezujem, da ga bom tudi izvajal.

PROMOCIJA ZDRAVJA

	Priimek in ime	Opravlja delo	Promocija zdravja izvedena dne:	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				

DODATEK K DELOVNEMU MESTU ZA INVALIDNE OSEBE
Z OMEJITVAMI

Odločba ZPIZ št. _____

IME IN PRIIMEK, DELOVNO MESTO:

Vodja glede na omejitve prilagodi delo delavcu in ga o tem seznani. Delavec mora in je dolžan glede na omejitve odkloniti delo, če mu je to delo naloženo s strani drugih oseb. Delavec v primeru, da niso izpolnjeni pogoji za varno izvedbo del o tem obvesti neposredno nadrejenega in prekine opravljanja odrejenega dela dokler niso zagotovljeni pogoji za varno izvedbo.

Poudarek na usposabljanju pred začetkom dela, ob vsaki spremembi delovnega mesta. Za izvajanje nalog izven obsega usposabljanja se je potrebno držati navodil neposrednega vodje oziroma v primeru nejasnosti, neznanja zaprositi za dodatna navodila. V primeru del, ki niso v okviru običajnega dela se pred pričetkom seznaniti z varnostnimi ukrepi in planom izvedbe.

Obremenitve:	Ukrepi (izpolni pooblaščen zdravnik):
PRILAGODITEV DELOVNEGA MESTA	
FIZIČNE OBREMENITVE	
PSIHIČNE OBREMENITVE	

Delavec z omejitvami :

Podpis: _____ Datum: _____

**Delavec mora in je dolžan glede na omejitve odkloniti delo, če mu je to delo
naloženo s strani drugih oseb.**

Priloga 7:

INTERNI PRAVILNIK O PREPOVEDI MOBINGA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA IN TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN IZJAVA O ZAGOTAVLJANJU PREPREČEVANJA NASILJA, NADLEGOVANJA, USTRAHOVANJA IN TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

INTERNI PRAVILNIK O PREPOVEDI MOBINGA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA IN TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU V PODJETJU ALI ORGANIZACIJI

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(uvodne določbe)

S tem pravilnikom se podrobneje ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu v podjetju ali organizaciji.

1. Zaščita pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu je določena in bo uresničena v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, zakona, ki ureja uresničevanje načel enakega obravnavanja ter določbami zakona, ki ureja enake možnosti moških in žensk.
2. Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene v podjetju ali organizaciji, ne glede na njihovo mesto oziroma funkcijo.

2. člen

(namen pravilnika)

Namen pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in informiranje o resnosti problema spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- preprečiti, da bi na delovnem mestu in v delovnem okolju prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja,
- izboljšati delovno klimo v delovni organizaciji,
- zagotoviti zaščito in integriteto posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- opredeliti postopke za ugotavljanje spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu in v delovnem okolju.

3. člen

(enakopravnost spolov)

V pravilniku in prilogi pravilnika uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralni za moške in ženske.

II. OPREDELITEV POJMOV

4. člen

(spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu)

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

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

5. člen

(mobing/trpinčenje na delovnem mestu)

Mobing ali trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim uslužbencem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

6. člen

(možne oblike nadlegovanja in trpinčenja)

1. Fizično ravnanje:

- nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
- ščipanje,
- drgnjenje ob telo sodelavke ali sodelavca,
- nedobrodošla masaža vratu, ramen,...,
- nedobrodošlo objemanje, poljubljanje,
- spolni napad ali vsiljen spolni odnos.

2. Verbalno ravnanje:

- nedobrodošlo osvajanje,
- predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se nedobrodošli predlogi za druženje in zmenke,
- sugestivne pripombe in opazke,
- namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavke ali sodelavca,
- naslavljanje sodelavke ali sodelavca z neprimernimi nazivi,
- uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje),
- spreminjanje poslovnih tem v spolne,
- zgodbe, šale in sugestivni komentarji s spolno vsebino,
- bahanje s spolnimi podvigi,
- postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim in spolnim življenjem sodelavke ali sodelavca.

3. Neverbalno ravnanje:

- pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov, telefonskim sporočil in drugega materiala s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- pohotno spogledovanje,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa sodelavke ali sodelavca,
- telesno približevanje sodelavki ali sodelavcu med pogovorom vezanim na delovne obveznosti.

4. Drugo na spolu temelječe ravnanje:

- posmehovanje ali poniževanje,
- zastraševanje,
- fizična napadalnost,
- sramotilno obrekovanje ali črnjenje,
- žaljenje zaradi njenega ali njegovega spola.

5. Napadi na možnost komuniciranja:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ali podrejenega,
- večkratno prekinjanje govora ali jemanje besede,

- onemogočanje izražanja mnenja,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavkam ali sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
- kričanje in glasno zmerjanje,
- stalno kritiziranje dela,
- stalno kritiziranje osebnega življenja, videza ali vedenja,
- verbalne grožnje in žalitve,
- pisne grožnje,
- nadlegovanje po telefonu,
- šikaniranje po elektronskem mediju,
- druge oblike napadov na možnost komuniciranja.

6. Napadi na socialne stike:

- prepoved komuniciranja s posamezno osebo ali skupino oseb,
- splošno ignoriranje na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti na delovnem mestu ali v delovnem okolju.

7. Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije:

- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu ali v delovnem okolju,
- dodeljevanje nalog, ki žaliyo dostojanstvo,
- grožnje z odpustom,
- namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,
- druge oblike napadov na kakovost delovne in življenjske situacije.

8. Napadi na zdravje:

- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnem nasiljem,
- uporaba lažjega ali hujšega fizičnega nasilja,
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje psihične škode posamezniku,
- druge oblike napadov na zdravje.

7. člen

(presoja ravnanja)

Za spolno in drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje na delovnem mestu se šteje ravnanje, ki je dovolj resno in se ponavlja dalj časa. Posameznik sam presodi ali je dejanje za njega žaljivo ter ali ga šteje za spolno in drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje na delovnem mestu. Bistveno je, da posameznik določenega ravnanja ne želi ter da je zanj tako ravnanje nesprejemljivo.

III. POSTOPEK UGOTAVLJANJA IN SANKCIONIRANJA

8. člen

(pred postopek v primeru mobinga, spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu)

1. Uslužbenec, ki meni, da je spolno ali drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu naj poskuša problem rešiti v pred postopku tako, da sam zahteva od tistega, ki ga nadleguje ali trpinči, naj s takim ravnanjem preneha. To stori s pogovorom ali jasno postavljeno zahtevo po prenehanju nadlegovanja (najbolje v prisotnosti sodelavca).
2. Če uslužbenec, ki je nadlegovan ali trpinčen, meni, da se mobing, nadlegovanje ali trpinčenje kljub njegovemu opozorilu nadaljuje ali če meni, da pred postopek zanj ni ustrezen, se je dolžan obrniti na pooblaščenca za sprejem prijav (v nadaljevanju: pooblaščenec).

9. člen
(pooblaščenec)

1. Pooblaščenec za sprejem prijav domnevnega mobinga, spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu imenuje direktor delovne organizacije z dnem sprejetja pravilnika in se ga poimensko v pravilnik navede.
2. Za izvedbo ukrepov je zadolžen delodajalec.
3. Pooblaščenec v podjetju ali organizaciji je SUZANA ŠKODNIK.

10. člen
(postopek reševanja prijav mobinga)

1. Vsakdo, ki meni, da je spolno ali drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu in problema ne more rešiti v pred postopku ali meni, da pred postopek zanj ne pride v poštev, je dolžan domnevnega storilca dejanja in obliko dejanja pisno prijaviti pooblaščenцу. Prijava se vloži na posebnem obrazcu, ki je priloga pravilnika.
2. Pooblaščenec je dolžan v najkasneje petih dneh od prijave povabiti domnevnega storilca in žrtev na razgovor. Pooblaščenec lahko določi ali bo sam opravil razgovor ali bo potekal pred tričlansko komisijo, sestavljeno iz sodelavcev, ki uživajo zaupanje med zaposlenimi in imajo tudi ustrezno znanje s področja prepoznavanja in preprečevanja mobinga.
3. Če pooblaščenec ne ukrepa ali je prav on izvajalec mobinga, žrtev o tem obvesti direktorja (delodajalca) ali kadrovsko službo. Oba sta se na prijavo dolžna odzvati in izvesti postopek, ki ga sicer vodi pooblaščenec.
4. V komisijo ne more biti imenovana oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja in prav tako ne oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.
5. Namen razgovora je v tem, da se opravi notranja preiskava in čim bolj natančno razišče dejansko stanje. O razgovoru se sestavi zapisnik.
6. Če se domnevni storilec ne odzove na razgovor in svojega izostanka utemeljeno ne opraviči, pooblaščenec sam presodi utemeljenost kršitev.
7. Na podlagi izvedenega razgovora z domnevnim storilcem in žrtvijo pooblaščenec oziroma komisija odloči ali je do mobinga, nadlegovanja ali trpinčenja prišlo. V kolikor pooblaščenec oziroma komisija ugotovi, da je do mobinga, nadlegovanja ali trpinčenja prišlo, delodajalcu predlaga ukrep, ki naj se sproži zoper storilca.
8. Delodajalec je v petih dneh po prejemu predloga ukrepa s strani pooblaščenca ali komisije dolžan storilca in prijavitelja obvestiti o tem, kakšen ukrep bo zoper storilca sprožil.

11. člen
(vrste ukrepov)

1. Če delodajalec ugotovi, daje do mobinga, nadlegovanja ali trpinčenja prišlo, lahko storilca:
 - pisno opozori naj preneha s predhodnimi ravnanji ali
 - ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti ali
 - izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov ali
 - izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
2. Če obstaja sum, da je do kršitev, ki so kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, mora delodajalec obvestiti policijo ali pristojno državno tožilstvo.
3. Delodajalec se o vrsti ukrepa odloči samostojno, upošteva težo in naravo kršitev.

12. člen
(seznanitev prijavitelja o poteku postopka)

Pooblaščenec je ves čas postopka dolžan obveščati prijavitelja o postopku in o morebitnih ukrepih, ki jih je ali jih bo delodajalec sprožil zoper (domnevnega) storilca.

13. člen

(varstvo zasebnosti)

Delodajalec in pooblaščenec sta dolžna skrbeti za to, da je postopek ugotavljanja mobinga, nadlegovanja ali trpinčenja zaupne narave in varovati osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve, prijavitelja in (domnevnega) storilca.

14. člen

(načelo zaslišanja)

Delodajalec je dolžan vsem vpletenim v postopek ugotavljanja mobinga, nadlegovanja ali trpinčenja zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo.

IV. POSTOPEK UGOTAVLJANJA IN SANKCIONIRANJA

15. člen

(objava)

Pravilnik se objavi na oglasnem mediju delovne organizacije. Kot pisni dokument se pravilnik hrani kot priloga Izjave o varnosti z oceno tveganja, zaposleni imajo možnost vpogleda vanj ves čas njegove veljavnosti.

16. člen

(začetek veljavnosti)

Ta pravilnik začne veljati z dnem podpisa in se začne takoj uporabljati.

PRIJAVA POOBLAŠČENCU ZA MOBING

Datum prijave:	
Ime in priimek prijavitelja:	
Ime in priimek žrtve:	
Kaj se je zgodilo?	
Kdaj se je dejanje zgodilo? Kje se je zgodilo?	
Kdo je/so povzročitelji?	
Kako dolgo se sporno vedenje dogaja?	
Kakšni so pri tem vaši občutki?	
Kaj je po vašem mnenju vzrok za tako dejanje?	
Ali je povzročitelj že opozorjen na njegovo ravnanje? Ali ve, da žrtev to moti?	
Ali obstajajo priče, ki lahko potrdijo vašo zgodbo (navedite jih)?	
Ali obstajajo kakšni drugi materialni dokazi (pisne grožnje, e-pošta, slike,...)?	
Kakšen je odziv tistih, ki so z dejanjem seznanjeni?	
Kakšen je odziv morebitnih prič?	
Ali je žrtev že iskala pomoč (predpostopek, zdravnika, pravna pomoč,...)?	
Podpis prijavitelja:	Podpis pooblaščenca:

IZJAVA O ZAGOTAVLJANJU PREPREČEVANJA NASILJA, NADLEGOVANJA, USTRAHOVANJA IN TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

Na podlagi 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011),
Izjave o varnosti z oceno tveganja in ZDR podajam

IZJAVO

O ZAGOTAVLJANJU PREPREČEVANJA NASILJA, NADLEGOVANJA, USTRAHOVANJA IN TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

1. Strategija

Prizadevamo si, da bi ustvarili delovno okolje brez groženj, nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja.

Izvajamo politiko nične tolerance do pojavov fizičnega in verbalnega nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja na delovnem mestu ter zunaj njega. Proti kršiteljem bomo disciplinsko ukrepali. Izvajamo politiko nične tolerance do pojavov fizičnega in verbalnega nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja s strani članov, pogodbenih partnerjev, in obiskovalcev. Proti kršiteljem bomo ustrezno ukrepali. Lažne prijave nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja bomo obravnavali kot disciplinski prestopki.

Imenovali smo pristojno osebo, ki je zadolžena za prijave nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja na delovnem mestu.

2. Veljavnost

Ta strategija velja za vse zaposlene, za pogodbene partnerje in za tretje osebe.

3. Postopek

V primeru, da ste žrtev nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, ravnajte v skladu z naslednjim postopkom:

- ⇒ če je mogoče, prosite agresorja, da preneha z nesprejemljivim ravnanjem;
- ⇒ če agresor navkljub vaši prošnji nadaljuje z nesprejemljivim ravnanjem, o tem seznanim svojo nadrejenega ali osebo, ki je zadolžena za prijave nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja ali drugo prisotno osebo, ki ji zaupate;
- ⇒ nadrejeni ali druga pristojna oseba, ki je bila seznanjena s pojavom nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, je dolžna brez odlašanja temeljito raziskati okoliščine z namenom, da se poišče neformalna rešitev, pri čemer mora upoštevati zaupno naravo problema;
- ⇒ v primeru, če neformalne rešitve ni mogoče doseči oziroma, če z njo niste zadovoljni, nadaljujte postopek z vložitvijo uradne pritožbe.

Zakonske podlage:

Ustava

14. člen (enakost pred zakonom)

V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

34. člen (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti)

Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic)

Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.