

DELOVNI LIST – AKCIJSKI NAČRT SVETA DELAVCEV

Namen tega delovnega lista je, da svet delavcev oblikuje konkreten akcijski načrt za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije in trpinčenja v podjetju. Pri izpolnjevanju izhajajte iz dejanskih razmer v vašem podjetju.

1. KJE SMO NAJBOLJ IZPOSTAVLJENI?

Navedite največ tri področja, kjer zaznavate največja tveganja za diskriminacijo ali trpinčenje.

Primeri:

- kadrovske postopke (zaposlovanje, napredovanja),
- merila za ocenjevanje uspešnosti,
- organizacija delovnega časa,
- vodenje in ravnanje nadrejenih,
- reorganizacije, presežki, disciplinski postopki,
- varnost in zdravje pri delu (psihosocialna tveganja).

2. KATERI SO ZGODNJI INDIKATORJI TVEGANJ?

Vprašanja za razmislek:

Katere znake ali podatke lahko svet delavcev zazna še preden pride do formalnih prijav?

Kje dobivamo informacije?

Primeri:

- povečana fluktuacija v oddelku,
- porast bolniških odsotnosti,
- neformalne pritožbe zaposlenih,
- anonimna vprašanja,
- konflikti z istimi osebami,
- odstopanja v ocenah uspešnosti.

3. KATERE UKREPE IMA SVET DELAVCEV NA VOLJO

Primeroma:

A. TAKOJŠNJI UKREPI (brez spremembe aktov)

- sprejem pobud zaposlenih,
- zahteva po informacijah od delodajalca,
- opozorila v okviru skupnega posvetovanja,
- predlogi za spremembo prakse,
- sodelovanje s sindikatom.

B. SISTEMSKI UKREPI (3–6 mesecev)

- pobuda za:
 - participacijski dogovor,
 - okvirni dogovor o preprečevanju mobinga in diskriminacije,
 - imenovanje pooblaščenca,
 - ustanovitev skupnega odbora,
- sodelovanje pri oblikovanju politike.

C. DOLGOROČNI UKREPI (6–12 mesecev)

- revizija kadrovskih postopkov,
- redna usposabljanja,
- letna poročila SD,
- spremljanje učinkovitosti ukrepov.

4. KDO MORA BITI VKLJUČEN?

Vprašanja za razmislek:

Brez koga tega ukrepa ne moremo izvesti?

Možnosti:

- delodajalec / poslovodstvo,
- sindikat,
- kadrovska služba,
- zunanji strokovnjaki,
- pooblaščenec,
- skupni odbor,
- drugi.

5. KAKO BOMO VEDELI, DA UKREPI DELUJEJO? – SPREMLJANJE UČINKOVITOSTI

Kako boste vedeli, da ukrepi delujejo? Navedite konkretne kazalnike.

Primeri kazalnikov:

- število prijav (lahko tudi porast – več zaupanja),
- hitrost obravnave primerov,
- rezultati anket o delovnem okolju,
- zmanjšanje fluktuacije,
- število usposabljanj.