



ZBORNICA ZDRAVSTVENE IN BABIŠKE NEGE SLOVENIJE - ZVEZA STROKOVNIH DRUŠTEV  
MEDICINSKIH SESTER, BABIC IN ZDRAVSTVENIH TEHNIKOV SLOVENIJE

Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni in babiški negi

ZMEDENOST  
MASAŽA *pohotni pogledi* DOTIKANJE  
JOK **zloraba** STRES *kazanje*  
VDOR V *pornografskih slik*  
OSEBNI PROSTOR **moči** **žrtev** NELAGODJE  
SPOLNI NAPAD **SPOLNO** STRMENJE V DELE TELESA  
*razkazovanje spolnih organov*  
OBČUTEK NEMOČI **hadlegovanje** STRAH  
IZSILJENO OBJEMANJE *sporočila s spolno vsebino*  
**nasilje** ŽALJIVO SPOGLEDVANJE  
*nedobrodošlo osvajanje* OPOLZKI *spreminjanje službenih tem v spolne* SRAM  
KOMENTARJI OBSCEN JEZIK  
ZADREGA

**NEŽELENO IN NESPREJEMLJIVO!**

Delovna skupina za nenasilje v zdravstveni in babiški negi

[nenasilje@zbornica-zveza.si](mailto:nenasilje@zbornica-zveza.si)

NEŽELENO

zastraševanje  
moških

STRES SOVRAŽNOST NELAGODJE  
DO MOSKIH DO MOSKIH

posmehovanje  
ženskam

posmehovanje  
moškim

SOVRAŽNO DELOVNO OKOLJE

ŠALE O BLONDINKAH

SOVRAŽNOST DO ŽENSK

**Nadlegovanje žrtev**

**ZARADI SPOLA**

šale o plešastih  
moških

**seksizem**

NAPADALNOST DO ŽENSK

SRAM

OBČUTEK NEMOČI

DO MOSKIH

nasilje

zmedenost

ZADREGA SEKSISTIČNE OPOMBE, OPAZKE

zastraševanje  
žensk

IN NESPREJEMLJIVO!

# PRIPOROČILA

## ZA OBRAVNAVO SPOLNEGA NADLEGOVANJA IN NADLEGOVANJA ZARADI SPOLA NA DELOVNEM MESTU<sup>1</sup>

### Kaj je spolno nadlegovanje?

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je oblika nasilja in diskriminacije zaradi spola. Pogosteje so mu izpostavljene ženske, kar pa ne pomeni, da so vsi nadlegovalci moški. Kakor pri drugih vrstah nasilja gre tudi pri spolnem nadlegovanju za nadzor in zlorabo moči. Delovno okolje je do spolnega nadlegovanja pogosto strpno in žrtev dobiva sporočila, da nima smisla za humor, da povzroča težave in da je problematična.

### Kaj je nadlegovanje?

Nadlegovanje je oblika diskriminacije in temelji na osebni okoliščini. To pomeni, da so neželena vedenja usmerjena v nas, ker imamo eno ali več osebnih okoliščin. Te so npr. spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ... Običajno gre za osebno okoliščino, ki nas v nekem okolju dela bolj vidne (smo npr. ženska v moškem kolektivu, moški v ženskem kolektivu, starejši med mladimi, pripadamo drugi rasi kot večina sodelavcev, smo istospolno usmerjeni itd.).

### Nadlegovanje zaradi spola?

Pri nadlegovanju zaradi spola ne gre za izkazovanje neželene spolne pozornosti, ampak za dejanja, ki nam jih nekdo stori, ker smo ženska ali ker smo moški in prizadenejo naše dostojanstvo ali nam ustvarjajo zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Takšne so npr. šale, ki žalijo ženske – najbolj pogost primer so šale o blondinkah. Te so šolski primer seksističnih šal, ker temeljijo na prepričanju, da je moški spol boljši, pametnejši, bolj sposoben od ženskega. Seksizem so tudi različna neutemeljena prepričanja, npr. da so moški razumska, ženske pa čustvena bitja, da oče otroku ne more nuditi čustvene opore, da sodi ženska v kuhinjo, moški pa v gostilno ... Nadlegovanje zaradi spola je tudi podcenjevanje osebe zaradi njenega spola (npr. 'moški so boljši vodje kot ženske', 'ženske so preveč čustvene, da bi lahko sprejemale racionalne odločitve'), žaljive opazke ('ženska za volanom', 'moški v kuhinji'), imenovanje s podcenjujočimi imeni ('sestrica', 'medicinski bratec'), fizična napadalnost ali zastraševanje osebe zaradi njenega spola ...

IZRAZI. ZAPISANI V ŽENSKI SPOLNI SLOVNIČNI OBLIKI. SO MIŠLJENI KOT NEUTRALNI ZA ŽENSKE IN ZA MOŠKE.

<sup>1</sup> Avtorica priporočil je dr. Sonja Robnik v sodelovanju s članicami Delovne skupine za nenasilje v zdravstveni negi: Dorotejo Lešnik Mugnaioni, Ireno Špelo Cvetežar, Darinko Klemenc, Sonjo Kovač in Vesno Sekelj Rangus.

**Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje.**

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

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

*Zakon o delovnih razmerjih, 7. člen*

## Kako ločim spolno nadlegovanje od spogledovanja?

Pri **spolnem nadlegovanju** gre za zlorabo moči in nadzor, pri **spogledovanju** za obojestransko želeno izkazovanje pozornosti. Na delovnem mestu imamo z različnimi ljudmi različne odnose: z nekaterimi smo v prijateljskih, osebnih, z drugimi zgolj v formalnih, službenih. Seveda se ljudje spogledujejo in si dvorijo ter imajo ljubezenska razmerja tudi na delovnem mestu – s tem ni nič narobe, kadar gre za obojestransko želeno vedenje. Če pa je nekemu zaradi tega nelagodno in si takšne pozornosti ne želi, potem gre za nedopusten prestop meje prostora nedotakljivosti druge osebe.

**Gibanje #MeToo je odstrlo razširjenost tega pojava.** Ta je prisoten povsod po svetu ter v vseh poklicih in dejavnostih – pravimo, da gre za pojav, ki je vpet v samo strukturo družbe ter posledično delovnih okolij. Neredko slišimo, da zaradi gibanja #MeToo moški ženskam ne upajo več dajati komplimentov in da so delovna okolja postala pusta ter dolgočasna. Takšno razmišljanje pravzaprav zgolj odvrta pozornost od srži problema. Če nekdo meni, da je spolno nadlegovanje zgolj 'nedolžna šala', 'zabavna popestritev' ali 'komentiranje vsega in vseh', potem ni dojel bistva: spolno nadlegovanje so ravnanja ali vedenja, ki so neželena in ustvarjajo zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Niso torej vsi komplimenti sami po sebi že spolno nadlegovanje, če pa se zaradi naše neobčutljivosti sodelavka ali sodelavec na delovnem mestu ne počuti dobro, če je kompliment izrečen na pokroviteljski način, če se sodelavko ocenjuje na podlagi njenega videza in ne dosežkov, če so naše šale žaljive, če v delovna okolja vnašamo prostaško besedišče, potem se moramo vprašati, ali smo res spoštljivi do tistih, s katerimi na delovnem mestu preživljamo veliko časa. Če bomo iskreni, bo naš odgovor, da nismo. Pri prepovedi spolnega nadlegovanja v resnici nikoli ni šlo za to, da bi iz delovnih okolij želeli pregnati vso zabavo – gre za to, da želimo, da to, kar je za nekoga zabava, šala ali kompliment, drugemu ne povzroča sramu, nelagodja ali celo sovražnega delovnega okolja.

**ČE JE SPOLNO NADLEGOVANJE DOLGOTRAJNO, LAHKO PRERASTE V TRPINČENJE, TOREJ V SISTEMATIČNO ALI PONAVLJAJOČE SE GRAJE VREDNO ALI OČITNO NEGATIVNO IN ŽALJIVO RAVNANJE ALI VEDENJE, USMERJENO PROTI POSAMEZNIH ZAPOSLENIM.**

**NEŽELENO IN NESPREJEMLJIVO!**

# Dogaja se mi – kaj storiti?

**Žrtev spolnega nadlegovanja lahko postane vsakdo.** Se pa mnogo pogosteje dogaja ženskam. Med najpogostejše žrtve **spolnega nadlegovanja** sodijo iskalke prve zaposlitve, tiste v začasnih in nerednih delovnih razmerjih in na netradicionalnih delovnih mestih (kjer so ženske v veliki manjšini), istospolno usmerjene, pripadnice etničnih manjšin, ločene ...

Med najpogostejše žrtve **nadlegovanja zaradi spola** pa sodijo visoko izobražene, uspešne v karieri in z dolgim delovnim stažem – povedano poenostavljeno: tiste, ki zaradi uspešnosti nekemu postanejo trn v peti.

Med žrtvami pa obstaja pomembna razlika. Žrtev z malo znanja bo težko ukrepala, krivdo za nastali položaj bo praviloma iskala pri sebi. Nekdo z več znanja pa bo dogajanje hitreje prepoznal, ga poimenoval in prej začel iskati izhod iz nastalega položaja.

## KAJ STORIM? KAKO TO STORIM?

### Dogajanje poimenujem s pravim imenom.

- Ne delam se, da se mi nič ne dogaja. Dogajanja ne zanikam ali se prepričujem, da ni pomembno.
- Na dogajanje se ne odzivam s humorjem – storilec tako dobi samo sporočilo, da z njegovim ravnanjem ni nič narobe.
- Vem, da imam pravico do dostojanstva.
- Vem, da je spolno nadlegovanje oblika nasilja in diskriminacije. Enako velja za nadlegovanje zaradi spola.
- Ni treba, da se ponavljata – oboje je lahko že enkrat dogodek.
- Šele ko si priznam, da sem žrtev, lahko začnem konstruktivno ukrepati.

### Kako prepoznam spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola?

- Doživljam izpostavljenost ravnanjem spolne narave, ki so zame ponižujoča, me sramotijo, žalijo ali pa celo ustvarjajo zastraševalno, sovražno delovno okolje.
- Zaradi svojega spola doživljam ravnanja, ki prizadenejo moje dostojanstvo ali mi ustvarjajo zastraševalno, sovražno delovno okolje.
- Čeprav se na neželena ravnanja odzivam z navideznim humorjem, se umikam. Storilcu in ponovitvam se skušam izogibati, mi je nelagodno, me je morda sram, sem pod stresom.
- Dogodek me obremenjuje in o njem razmišljam še dolgo po tem, ko se je zgodil.

## KAJ STORIM? KAKO TO STORIM?

### Kakšna vprašanja in dileme se mi lahko porajajo?

- *Sem preveč občutljiva?* Imam pravico do dostojanstva in nihče nima pravice do vedenja, ki žali moje dostojanstvo.
- *Motim se, ni tako mislil.* Če čutim, da je nekaj narobe, to vzamem resno.
- *Saj nisem prva, tudi druge so to doživele.* Verjetno res, a to še ne pomeni, da je storilčevo vedenje kaj manj sporno. Ravno obratno, če se je to zgodilo še komu in tega ni nihče ustavil, je v tej organizaciji res nekaj narobe.
- *Označili me bodo za tisto brez smisla za humor in povzročevalko težav.* Morda res. A takšna dejanja govorijo predvsem o tistih, ki lepijo takšne oznake.
- *Moja družina, prijateljice, prijatelji, kolektiv ... skratka vsi bodo mnenja, da sem že morala storiti kaj takega, da se mi je to zgodilo.* Vedeti moram dvoje: prvič, ljudje o spolnem nadlegovanju vedo zelo malo in ga pogosto niti ne prepoznajo, ter drugič, zaslužim si podporo in vem, da je za nadlegovanje odgovoren storilec in ne jaz.
- *Mislím, da bi bile posledice za nadlegovalca prehude, če se pritožim.* Odgovornost nosi zgolj in izključno tisti, ki nadleguje. Če bi se obnašal spoštljivo, ne bi bil izpostavljen negativnim posledicam.
- *Če mi moški da kompliment, mi mora to vendar laskati.* Ženske smo praviloma vzgojene tako, da to res verjamemo. In tudi moški so praviloma vzgojeni tako, da menijo, da je komentiranje videza in ravnanja žensk njihova naloga. Niso pa nas vedno naučili, da utegne biti tovrstna pozornost tudi ponižujoča in žaljiva.
- *Sem moški – nihče ne bo verjel, da sem bil spolno nadlegovan.* To ne pomeni, da se mi ni zgodilo – dogodek me je prizadel, me obremenjuje in vem, da mora delodajalec vsem, ne glede na spol, zagotoviti delovno okolje brez spolnega in drugega nadlegovanja.

### Če se ponavlja, pišem dnevnik dogajanja in hranim dokaze.

- Kronološko zapisujem: kdo je storilec, kdaj in kje se je zgodilo, kaj se je zgodilo, so bile kakšne priče, je kdo (od mene) za dogodek izvedel kasneje, kakšno je bilo moje počutje, zaznavam kakšne druge posledice, ali ukrepam in kako. Zapišem tudi, če me je dogodek tako vznemiril, da moram zaradi tega vzeti zdravilo.
- Ko se pojavijo zdravstvene posledice, jih ne pometem pod preprogo. Dogajanje v službi naj bo zapisano v kartoteki (dokaz).
- Dnevnik in zdravstveno dokumentacijo hranim doma, ne na službenem računalniku.

### Preverim, kakšne ukrepe ima sprejete moj delodajalec.

- Delodajalcem zakon nalaga sprejem ukrepov za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem.
- Preverim, ali imamo sprejet pravilnik z opredeljenimi postopki pritožbe in obravnave.
- Preverim, ali imamo imenovano zaupno osebo, svetovalko, svetovalca, ki mi lahko stoji ob strani – razmislim, ali ji zaupam, je kompetentna?
- Če se da, preverim, kako ukrepe izvajamo v praksi.
- Če obstajajo tudi druge (nekdanje) žrtve, se skušam povezati z njimi.
- Osebi, ki pripoveduje seksistične ali šale s spolno vsebino, daje neprimerne opazke o videzu, spreminja službene teme v spolne, morda lahko povem, da je to moteče.
- Morda se lahko pri tem obrnem na vodjo ali koga, ki ga kolektiv ceni, da skupaj dorečemo (ne)sprejemljiva pravila obnašanja.
- Zavedam se, da moj delodajalec morda sodi med tiste, ki spolnega nadlegovanja ne jemljejo resno. Kar pa še ne pomeni, da se moram temu prilagoditi: dolžnost delodajalca je, da poskrbi, da je varovano dostojanstvo vseh zaposlenih.

## KAJ STORIM? KAKO TO STORIM?

### Poskrbim zase.

- Zavedam se, da ni problem v meni.
- Zavedam se, da nisem preveč občutljiva, da ne pretiravam.
- Zavedam se, da gre za nadzor in zlorabo moči in da je to, kar se mi dogaja, nesprejemljivo.
- Vsako nasilje ima **posledice**. Te so lahko **psihološke** (depresija, zaskrbljenost, šok, jeza, strah, razočaranje, razdražljivost, zadrega, zmedenost, občutek nemoči, sram, samo-obtoževanje, osamitev ...), **telesne** (glavoboli, prebavne motnje, motnje spanja, napadi panike, poslabšanje kroničnih bolezni ...) in tudi **karierne** (slabše zadovoljstvo z delom, upad storilnosti, motivacije, izguba službe, onemogočeno napredovanje, slabša plača ...) ter **socialne** (slabši odnosi na delovnem mestu, nezaupanje v ljudi ...)
- O dogajanju spregovorim. Morda se je zgodilo še komu. Veliko storilcev se ne ustavi pri eni sami žrtvi – ali lahko skupaj premislimo, kako ukrepati? Se lahko zaupam prijateljici, prijatelju, komu v družini? Dogodek se morda komu ne bo zdel pomemben, a to ne zmanjšuje teže, ki jo ima zame. Kar se mi je zgodilo, me bremeni in do takšnih občutkov imam vso pravico.
- Če se dogodki ponavljajo ali zaradi enega dogodka čutim veliko stisko, poiščem pomoč (psihosocialno, pravno, zdravstveno ...) Lažje mi bo, če mi bo kdo pomagal.
- Poiščem nekaj, kar me veseli in mi bo pomagalo 'napolniti baterije': hobi, glasba, šport, sproščanje ...
- Vzdržujem in krepim socialno mrežo in se ne zapiram vase.

### Pretehtam možnosti in sprejemam informirane odločitve.

- Ne odzivam se v afektu. Pridobim informacije, pretehtam prednosti in slabosti, šele nato sprejemam odločitve.
- Za vsako ukrepanje premislim: kakšne bi bile kratkoročne in kakšne dolgoročne posledice ukrepanja, ali je ta scenarij res hujši od tega, da še naprej trpim zaradi dogajanja?
- Premislim, ali se lahko pogovorim s storilcem, storilko: ali to zmorem, menim, da obstaja možnost pozitivnega izida? Uporabljam jaz sporočila (npr. *Ko mi rečeš sestrice, se počutim prizadeto, ker želim biti obravnavana spoštljivo.*) ali neposredne zahteve (npr. *Prosim, ne pripoveduj takšnih šal!*)
- Premislim, ali se lahko pogovorim s kom od vodstva: mi bo prisluhnilo, obstaja možnost, da se nadlegovanje ustavi?
- Povežem se s svojim sindikatom, tam lahko pridobim tudi brezplačno pravno pomoč.
- Če se odločim za pritožbo delodajalcu, preverim roke, način vložitve pritožbe, postopek ... Zavedam se, da rezultat zame morda ne bo ugoden (delodajalec se ne zavzame zame, kolektiv ne dojame resnosti težave zame, komisija ni usposobljena).
- Zavedam se, da bodo postopki zame težki – naredim strategijo, kako jih preživeti s kar najmanj negativnimi posledicami (poskrbim zase).
- Če se odločim za tožbo, preverim, kakšne izkušnje ima izbrana odvetniška pisarna s tovrstnimi tožbami. Zavedam se, da me sodišče morda ne bo prepoznalo kot žrtev.
- Če se odločim, da ne storim nič: zavedam se, da spolno nadlegovanje ali nadlegovanje zaradi spola zelo verjetno ne bo prenehalo samo po sebi. .

### Prebolevam.

- Zgodilo se mi je nekaj tako hudega, da doživljam številne posledice (od psiholoških, zdravstvenih do tistih, ki vplivajo na moje zasebno življenje ali karierni razvoj).
- Zavedam se, da mi bo lažje, če mi v tem procesu kdo stoji ob strani. Vem, da prositi za pomoč ni znak šibkosti, ampak znak odgovorne skrbi zase.
- Prebolevanje je dolgotrajen proces. Jeza, obup, tudi agresija, razočaranje, občutki ničvrednosti, krivde, osamljenosti, nezaupanja v druge ljudi ... so njegovi običajni spremljevalci. V tem času bodo dnevi, ko bo svet videti črn, in bodo dnevi, ko bo življenje spet za odtenek lepše.
- Pomembno je, da najdem nekaj, kar me veseli, razbremeni težke misli in mi daje energijo. Vzdržujem in krepim stike z bližnjimi.

# Dogaja se sodelavki, sodelavcu – kaj storiti?

**Delate v kolektivu**, kjer je podcenjevanje nekoga samo zato, ker je ženska ali moški sprejemljivo? Kjer krožijo šale, ki žalijo ženske? Takšne, ki žalijo moške? Kjer se službene teme nenehno spreminjajo v spolne? Kjer prihaja do vdora v osebni prostor, kjer nekdo izsiljuje objeme, poljube, dotike? Delate v kolektivu, kjer opazate, da se vaša sodelavka ali sodelavec začenja zapirati vase, da se morda umika, tej osebi določeni pogovori vzbujajo nelagodje, se komu iz kolektiva celo izogiba? Vse to, seveda, še ne pomeni, da doživlja spolno nadlegovanje ali nadlegovanje zaradi spola, je pa zagotovo znak, da nekaj ni tako, kot je treba. Pristopite, vprašajte in ponudite človeško podporo!

**Delate v kolektivu, kjer je vaša sodelavka ali sodelavec** izpostavljen spolnemu nadlegovanju ali nadlegovanju zaradi spola? Kakšni bi bili vaši odgovori na naslednja vprašanja:

- Ali nemo opazujem, ko vidim, kaj se dogaja?
- Ali zasmehujem žrtev in izražam dvom v njeno zgodbo? Njeno zgodbo minimaliziram ('Saj ni tako mislil', 'Si samo preveč občutljiva', 'Ah, nasmej se in bo odnehal' ...)?
- Ali jasno in odločno povem, da komuniciramo neprimerno, da kršimo osebni prostor in ustvarjamo sovražno delovno okolje?
- Ali slabo ravnanje celo podpihujem (tudi tako, da omalovažujem njegovo resnost)?
- Ali vprašam žrtev, kakšno podporo in pomoč potrebuje?

**Zavedati se moramo, da spolno nadlegovanje in nadlegovanje brez (tih) podpore kolektivov ne moreta obstajati.**

**Ukrepajmo in podprimo žrtev! Nekaj nasvetov najdete pod naslovom Dogaja se mi - kaj storiti?**

## Da v našem kolektivu ne bo spolnega in drugega nadlegovanja

- Se bomo vsi potrudili spoštljivo komunicirati.
- Se zavedamo, da ljudje ne zaznavamo zgolj besed, ampak tudi govorico telesa, ton glasu in obrazne izraze – tudi ti naj bodo spoštljivi.
- Bomo premislili, kakšen vpliv bi lahko neka naša beseda ali dejanje imeli na sodelavko ali sodelavca.
- Bomo dajali zgolj komplimente, ki se nanašajo na delo ali zaradi katerih se bo nekdo dobro počutil. Komentarji in komplimenti, ki spravljajo v zadrego, podcenjujejo ali žalijo, pa so neprimerni in nedopustni.
- Ne bomo razširjali govoric – govorice prizadenejo in škodijo.
- Se bomo - preden storimo nekaj, kar utegne prizadeti sodelavko - vprašali, kako bi se počutili, če bi bila enakemu vedenju izpostavljena naša mama, žena, sestra ali hči.
- Za moške: če smo prepričani, da naše šale, dovtipi in ravnanja prispevajo k dobremu vzdušju v kolektivu, se vprašajmo, ali bi to naredili svoji ženi, partnerici, hčerki ali mami.
- Za ženske: če smo prepričane, da si vsi moški želijo spolne pozornosti, premislimo, kako bi se počutile, če bi bile same izpostavljene enakemu vedenju sodelavca.
- Ne bomo omalovaževali čustev in občutkov drugih – nikoli ne vemo, kako hudo je nekaj za nekoga drugega, saj nismo v njegovi koži.
- Do kakršnegakoli nasilja ne bomo strpni in ne bomo (možje) podpirali slabega ravnanja s sodelavko ali sodelavcem.

## KAJ MORAM VEDETI?

- Spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu je prepovedano.
- Delodajalec je dolžan zagotavljati delovno okolje, v katerem je varovano dostojanstvo zaposlenih. Sprejeti mora ustrezne ukrepe za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu.
- Pometanje spolnega nadlegovanja ali nadlegovanja zaradi spola pod preprogo lahko hitro preraste v sovražno in strupeno delovno okolje, kjer trpijo vsi.
- Žrtev ne more biti (delno) odgovorna za nasilje – odgovornost nosi zgolj in izključno oseba, ki ga izvaja.
- Sodelavke in sodelavci smo soodgovorni za dobro počutje na delovnem mestu. Tudi tako, da ne dopuščamo nespoštljive komunikacije in vedenja.