

Na podlagi 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011), 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F in 52/16) in 54. člena Statuta INZ je upravni odbor Inštituta za novejšo zgodovino na 117. seji dne 3. 7. 2018 sprejel

PRAVILNIK

O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU V INŠTITUTU ZA NOVEJŠO ZGODOVINO

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se v Inštitutu za novejšo zgodovino (v nadaljevanju »delodajalec«) ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene pri delodajalcu, ne glede na njihovo delovno mesto oz. položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

2. člen

Delodajalec se zavezuje, da spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ne bo dopuščal, temveč bo spodbujal in razvijal partnersko sodelovanje z vsemi zaposlenimi, prav tako bo spodbujal reševanje konfliktov z dialogom, v kolikor bo do konfliktov prišlo. Delodajalec se tudi zavezuje k vzpostavljanju pozitivne delovne klime, ki je pomembna predpostavka za delovno zadovoljnost in kakovost delovnega življenja zaposlenih. Zadovoljstvo delavcev je temeljna predpostavka za uspešnost delodajalca.

Osnovni namen in cilj tega pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja v delovnem okolju,
- pravočasno prepoznati tipične znake in pojave, ki lahko pokažejo na obstoj spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja v delovnem okolju,
- zagotoviti delodajalcu in delavcem dokument za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja pri delodajalcu.

3. člen

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

4. člen

Pojavi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja predstavljajo kršitve človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi s poslovno politiko delodajalca, zato izvajanje v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Delodajalec se zavezuje, da bo žrtvam spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja nudil vso ustrezno pomoč, izvajalce pa ustrezno sankcioniral.

II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

5. člen

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 okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Trpinčenje (mobing) 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.

Potencialna ravnanja, ki kažejo na možnost trpinčenja so zlasti napadi na možnost komuniciranja, kot na primer onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij, omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo, kričanje ali glasno zmerjanje, konstantno kritiziranje dela, konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja, nadlegovanje po telefonu, verbalne grožnje in žalitve, pisne grožnje, očitno izmikanje stikom (dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja), napadi na socialne stike in socialni ugled, napadi na zdravje in druga podobna dejanja.

6. člen

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

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

7. člen

Pri delodajalcu se izvaja politika nične tolerance do pojavov spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja.

Delodajalec z namenom preprečevanja in pravočasnega odkrivanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja sprejema določene ukrepe, ki so namenjeni izboljšanju splošnim medsebojnim odnosom pri delodajalcu ter uspešnemu razvoju delodajalca.

Delodajalec si bo še posebej prizadeval za:

- izboljšanje organizacije dela – odprava nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, kjer je to možno, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.,
- izboljšanje načina vodenja - izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva delodajalca pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot pri delodajalcu na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot pri delodajalcu, letni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.,
- uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja– ustrezno ukrepanje, ozaveščanje vseh zaposlenih o problematiki, seznanitev vseh zaposlenih o normah in vrednotah delodajalca.

8. člen

Vsi zaposleni si morajo prizadevati za izboljšanje delovnega okolja, za delovno okolje brez groženj, nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja, razvijati in vzdrževati medsebojne odnose na ustreznem nivoju ter razvijati vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja ali drugih oblik psihosocialnega tveganja pri delodajalcu.

Delavci so dolžni zlasti:

- vzdržati se vseh ravnanj, ki bi za posledico imela spolno in drugo nadlegovanje, trpinčenje nad sodelavci, podrejenimi ali nadrejenimi,
- obvestiti delodajalca oziroma pristojno osebo pri delodajalcu o obstoju spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja,
- spodbujati partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh delodajalca.

IV. POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

9. člen

Zaposleni, ki meni, da je spolno ali kako drugače nadlegovan, trpinčen na delovnem mestu, lahko poskuša problem rešiti v predpostopku tako, da sam zahteva od osebe, ki ga spolno ali kako drugače nadleguje, trpinči, naj s takim ravnanjem takoj preneha.

Če zaposleni, ki je spolno ali kako drugače nadlegovan, trpinčen na delovnem mestu, meni, da se to ravnanje kljub njegovemu opozorilu nadaljuje, ali če meni, da predpostopek zanj ni ustrezen, se je dolžan obrniti na direktorja delodajalca.

10. člen

Vsak zaposleni, ki meni, da je spolno ali kako drugače nadlegovan, trpinčen na delovnem mestu, in problema ne more rešiti v predpostopku ali meni, da predpostopek zanj ne pride v poštev, je dolžan domnevnega storilca pisno prijaviti direktorju delodajalca. Enako je dolžan ravnati tudi vsak drug zaposleni, ki zazna spolno ali drugačno nadlegovanje oz. trpinčenje sodelavca na delovnem mestu.

Direktor delodajalca je dolžan na podlagi prejete pisne prijave povabiti prijavitelja na razgovor. Po izvedbi pogovora s prijaviteljem, je dolžan direktor delodajalca povabiti na razgovor tudi domnevnega storilca. V kolikor prijavitelj ni žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja oz. trpinčenja na delovnem mestu, temveč je tovrstno ravnanje zgolj zaznal, potem se na razgovor povabi tudi žrtev prepovedanega tovrstnega ravnanja. Namen razgovora s prijaviteljem, žrtvijo in domnevnim storilcem je, da se opravi notranja preiskava in čim bolj natančno razišče dejansko stanje. O vseh razgovorih se sestavi zapisnik. Če se prijavitelj, žrtev ali domnevni storilec ne udeleži razgovora, ne da bi svoj izostanek utemeljeno opravičil, direktor delodajalca presodi sam glede utemeljenosti kršitve.

Če direktor delodajalca ne ukrepa ali pa je ravno on izvajalec spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, je prijavitelj dolžan o tem obvestiti predsednika upravnega odbora delodajalca. Predsednik upravnega odbora se je dolžan na prijavo odzvati in izvesti postopek v skladu s tem pravilnikom.

Direktor delodajalca oz. predsednik upravnega odbora po prejemu pisne prijave prijavitelja lahko za namene ugotovitev okoliščin imenuje tudi tričlansko komisijo. V tričlanski komisiji ne more biti oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, prav tako ne oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja. V takem primeru komisija opravi razgovor s prijaviteljem, žrtvijo in domnevnim storilcem ter razišče čim bolj natančno dejansko stanje. Komisija o ugotovitvah v najkrajšem možnem času obvesti direktorja oz. predsednika upravnega odbora delodajalca.

Delodajalec je dolžan vsem vpletenim v postopek ugotavljanja spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo. Postopek mora biti zaupne narave, ves čas njegovega poteka pa je potrebno varovati osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve, prijavitelja in domnevnega storilca.

V. UKREPI V PRIMERU SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

11. člen

Če direktor oz. predsednik upravnega odbora delodajalca na podlagi ugotovitev meni, da je do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja prišlo oziroma se takšno ravnanje ali vedenje nadaljuje tudi po seznanitvi osumljene osebe o neustreznosti takšnega ravnanja ali vedenja, ukrepa na naslednje načine:

- poda pisni opomin pred odpovedjo v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih,
- ali ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti,
- ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- ali pa izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec v 8 delovnih dneh določi vrsto ukrepa, ki ga bo sprožil zoper storilca. O vrsti ukrepa, ki ga bo sprožil zoper storilca je delodajalec dolžan obvestiti tudi prijavitelja.

Delodajalec se o vrsti ukrepa odloči samostojno ob upoštevanju teže in narave kršitve.

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitve prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe tega pravilnika o dejanju nemudoma obvestiti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

12. člen

Delodajalec mora po končanem postopku ravnati tako, da se prepreči stigmatizacija žrtve spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, hkrati pa si mora prizadevati za njeno čimprejšnjo ponovno vključitev v delovni proces in okolje.

Če je žrtev utrpela težje posledice, ji mora delodajalec omogočiti ustrezno pomoč (npr. odobri dodatni dopust za poklicno rehabilitacijo oz. omogoči izobraževanje za krepitev samozavesti in samopodobe).

13. člen

Osebe z izkušnjo spolnega ali drugega nasilja in trpinčenja ter osebe, ki tej osebi pomagajo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja.

14. člen

Če je v postopku ugotovljeno, da je prijava spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu očitno lažna, lahko delodajalec zoper prijavitelja uvede enega izmed ukrepov, ki so opredeljeni v 1. odst. 11. člena tega pravilnika.

VI. KONČNA DOLOČBA

15. člen

Pravilnik začne veljati dan po objavi na spletni strani Inštituta za novejšo zgodovino.



Inštitut za novejšo zgodovino
dr. Petra Svoljšak, predsednica upravnega
odbora

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Petra Svoljšak', is written over a solid horizontal line.