

Na podlagi 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) in 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) kot zakoniti zastopnik ustanove in kot delodajalec izdajam:

UREDBO O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU V FUNDACIJI ŠTUDENTSKI TOLAR, USTANOVNI ŠOU V LJUBLJANI

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S to uredbo se v Fundaciji Študentski tolar, ustanovi ŠOU v Ljubljani; matična številka 2233657000 ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

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

2. člen

Na Fundaciji Študentski tolar (v nadaljevanju: ustanova ali delodajalec) se izvaja politika nične tolerance do pojavov spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja.

Delodajalec se zavezuje, da spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ne bo dopuščal, temveč bo spodbujal in razvijal partnersko sodelovanje z vsemizaposlenimi, prav tako bo spodbujal reševanje konfliktov z dialogom, če 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.

3. člen

Osnovni namen in cilj te uredbe je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti težav 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;
- preprečiti, da bi na delovnem mestu in v delovnem okolju prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- zagotoviti delodajalcu in delavcem dokument za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje težav spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja pri delodajalcu;
- opredeliti postopke za ugotavljanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in v delovnem okolju.

4. člen

Za delavca ali zaposlenega po tej uredbi se šteje vsaka oseba, vključena v delovni proces ustanove, ne glede na njen status (redno zaposlen, študent, prostovoljec ipd.).

Delovno okolje se po tej uredbi šteje za vsak odnos med osebami, vključenimi v delovni proces ustanove.

Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene pri delodajalcu, ne glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi ali drugačnega razmerja v delovnem okolju.

Če je delodajalec vključen kot storilec dejanj spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, se pravice in dolžnosti delodajalca v tem pravilniku prenesejo na katerega drugega člana uprave ustanove ali na predsednika nadzornega sveta ustanove.



5. 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

6. 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.

7. člen

Neprimerno fizično ravnanje skladno s prejšnjim členom je:

- nepotrebno dotikanje in trepljanje,
- ščipanje,
- drgnjenje ob telo sodelavca,
- dotikanje sodelavčevih oblačil, las, telesa,
- masaža vratu, ramen,
- objemanje, poljubljanje,
- spolni napad ali vsiljeni spolni odnos.

Neprimerno verbalno ravnanje skladno s prejšnjim členom je:

- nedobrodošlo osvajanje,
- predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
- sugestivne pripombe in opazke,
- namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavca,
- naslavljanje sodelavca z neprimernimi nazivi,
- uporaba obscenega jezika ali gest (recimo 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 ali spolnim življenjem sodelavca.



Neprimerno neverbalno ravnanje skladno s prejšnjim členom je:

- pošiljanje elektronskih sporočil, pisem in drugega materiala s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa sodelavca,
- telesno približevanje sodelavcu med pogovorom.

Drugo neprimerno na spolu temelječe ravnanje skladno s prejšnjim členom je:

- posmehovanje in poniževanje,
- zastraševanje,
- fizična napadalnost,
- sramotilno obrekovanje in črnjenje,
- žaljenje zaradi njegovega spola,
- pripovedovanje laži ali širjenje govoric o spolnem življenju sodelavca.

Napadi na možnost komuniciranja skladno s prejšnjim členom so:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ali podrejenega,
- onemogočanje izražanja mnenja,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved 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 možnosti komuniciranja.

Napadi na socialne stike skladno s prejšnjim členom so:

- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo ali skupino oseb,
- splošno ignoriranje v družbi,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.

Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije skladno s prejšnjim členom so:

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

Napadi na zdravje skladno s prejšnjim členom so:

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

III. PREVENTIVNO DELOVANJE

8. člen

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.



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 ustrezni ravni ter razvijati vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja ali drugih oblik psihosocialnega tveganja pri delodajalcu.

IV. PRESOJA RAVNANJA

9. člen

Za spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje se šteje ravnanje, ki je dovolj resno. 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.

10. člen

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.

11. člen

Delavci so dolžni:

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

V. POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

12. člen

Zaposleni, ki meni, da je spolno ali kako drugače nadlegovan, trpinčen na delovnem mestu, naj poskuša težavo rešiti v predpostopku tako, da sam zahteva od osebe, ki ga spolno ali kako drugače nadleguje, trpinči, naj s takim ravnanjem takoj preneha. To lahko stori delavec sama ali pooblaščenec v imenu delavca.

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

13. člen

Vsak zaposleni, ki meni, da je spolno ali kako drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu, in težave ne more rešiti v predpostopku ali meni, da predpostopek zanj ne pride v poštev, je dolžan



domnevnega storilca pisno prijaviti delodajalcu.

Delodajalec je dolžan na podlagi prejete pisne prijave napisati zapisnik o prijavi in povabiti prijavitelja na razgovor, mu pomagati oceniti, ali gre res za spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje ali morda le za konflikt, mu svetuje, če to želi in je tudi pozoren na morebitne znake lažnih prijav.

Delodajalec je dolžan, najkasneje v roku treh dni od razgovora iz prejšnjega odstavka, povabiti domnevnega storilca na razgovor ter pridobiti ostale potrebne informacije. O razgovoru z domnevnim storilcem se izdela zapisnik.

14. člen

Za obravnavanje primerov nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu so glede na zgornje člene lahko vodi postopek ob upoštevanju naslednjih načel:

- zaščita dostojanstva in zasebnosti vpletenih;
- zaupnost informacij;
- obravnava pritožb brez nepotrebne odlašanja;
- nepristranska in pravična obravnava vseh vpletenih strani;
- odločanje na podlagi informacij (ne le navedb);
- nedopuščanje lažnih obtožb in disciplinsko ukrepanje proti takšnim prijaviteljem;
- koristnost vključitve zunanje pomoči.

VI. UKREPI V PRIMERU SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

15. člen

Delodajalec lahko, če je do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja prišlo, uvede disciplinski postopek ali začne postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redna odpoved iz krivdnih razlogov, izredna odpoved, izreden zaključek študentskega dela ipd.).

Delodajalec o vrsti ukrepa odloči samostojno, upošteva težo in naravo kršitve.

16. člen

Delodajalec lahko za namene ugotovitev okoliščin imenuje komisijo ali za to delo pooblasti upravo ustanove ali posameznega člana uprave.

V komisiji ali kot pooblaščen oseba iz prejšnjega odstavka 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.

Komisija o ugotovitvah v najkrajšem možnem času obvesti delodajalca.

17. člen

Če delodajalec na podlagi ugotovitev in po posvetovanju s komisijo, če je le ta imenovana, meni, da obstaja utemeljen sum, 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:

- 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 oz. podobno primerno.

Delodajalec v 15 delovnih dneh določi vrsto ukrepa, ki ga bo sprožil zoper povzročitelja. Delodajalec se o vrsti ukrepa odloči samostojno ob upoštevanju teže in narave kršitve.

Delodajalec je dolžan storilca in prijavitelja obvestiti o tem, kakšen ukrep bo zoper storilca sprožil.



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 obvesti policijo ali pristojnodržavno tožilstvo.

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).

18. člen

O vrsti ukrepa je delodajalec dolžen pisno obvestiti storilca in žrtev spolnega in drugega nasilja ali trpinčenja na delovnem mestu.

19. člen

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

20. 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 disciplinski postopek.

VII. KONČNE DOLOČBE

21. člen

Ob sprejemu te uredbe jo delodajalec pošlje na elektronski naslov vseh redno zaposlenih delavcev ustanove. Ti so dolžni uredbo v dveh delovnih dneh posredovati tudi ostalim delavcem, kot jih določa ta uredba.

Redno zaposleni delavec z najdaljšo delovno dobo pri delodajalcu je, če delodajalec pisno ne določi druge osebe pri ustanovi, dolžan vsakega novega delavca po tej uredbi seznaniti s to uredbo najkasneje v treh delovnih dneh po njegovem vstopu v delovno okolje.

Uredba se hrani in objavi na v ustanovi običajen način, kjer imajo delavci možnost nenadzorovanega vpogleda ves čas njegove veljavnosti.

22. člen

Ta uredba začne veljati naslednji dan, ko jo izda zakoniti zastopnik ustanove.

Ljubljana, 29. 9. 2022

Damjan Vinko,
predsednik uprave

