



Na podlagi 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013 in spremembe) ter 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11 in spremembe) je direktor Inštituta za matematiko, fiziko in mehaniko sprejel naslednji

Pravilnik
o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja
ali trpinčenja na delovnem mestu
na Inštitutu za matematiko, fiziko in mehaniko

I. Splošne določbe

1. člen

S tem pravilnikom se na Inštitutu za matematiko, fiziko in mehaniko (v nadaljevanju: delodajalec) ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

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.

Delavci po tem pravilniku so vsi zaposleni (delavci in vodstvo) pri delodajalcu ter tudi vsi drugi, ki opravljajo delo pri delodajalcu ali za delodajalca, ne glede na obliko in trajanje pogodbenega razmerja z delodajalcem.

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.

Temeljni subjekti so v nadaljnjem besedilu zapisani v moški slovnični obliki in veljajo enakovredno za vse spole.

2. 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

3. člen

Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika neželene 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 neželjeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Trpinčenje (mobbing) 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.

III. Preventivno delovanje

4. člen

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

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

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.

IV. Presoja ravnanja

5. 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.

6. člen

a) Dolžnost 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.

b) Dolžnost delavcev

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

7. člen

Predpostopek v primeru spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja

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

8. člen

Postopek reševanja prijav spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja

Vsak zaposleni, ki meni da je spolno ali kako drugače nadlegovan ali 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 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 v treh dneh po razgovoru dolžan storilca in prijavitelja obvestiti o tem, kakšen ukrep bo zoper storilca sprožil.

VI. Ukrepi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja

9. člen

a) Vrste ukrepov

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

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

10. člen

b) Komisija za obravnavo prijav

Delodajalec lahko za namene ugotovitev okoliščin imenuje 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.

Komisija o ugotovitvah v najkrajšem možnem času obvesti delodajalca.

11. člen

c) Ukrepanje

Če delodajalec na podlagi ugotovitev in po posvetovanju s komisijo, v kolikor 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.

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.

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, mora ne glede na določbe tega pravilnika o dejanju nemudoma obvestiti policijo ali pristojno državno 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 oziroma omogoči izobraževanje za krepitev samozavesti in samopodobe).

12. člen

d) Obveščanje

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

13. člen

e) Prepoved povračilnih ukrepov

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

f) Lažne prijave

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. Končni določbi

15. člen

Z dnem uveljavitve tega pravilnika preneha veljati Pravilnik o ravnanju in ukrepih za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu (mobbing) ter odpravo njegovih posledic, ki ga je 09.05.2012 sprejel Svet Inštituta za matematiko, fiziko in mehaniko.

16. člen

Ta pravilnik se začne uporabljati po sprejemu in objavi na spletni strani IMFM.

Ljubljana, dne 26.01.2024



direktor
prof. dr. Peter Šemrl