Na podlagi 6. in 47. člena Zakona o delovnih razmerij /ZDR-1/ (Ur.l. RS, št. 21/2013, s spremembami in dopolnitvami) in v skladu s 24. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. list RS št 43/2011) je Miha Matičič, direktor FAKULTETE ZA DIZAJN, samostojnega visokošolskega zavoda, Prevale 10, 1236 Trzin (v nadaljevanju: direktor) dne 18. 2. 2022 sprejel naslednji

P R A V I L N I K

ZA PREPREČEVANJE IN ODPRAVLJANJE NADLEGOVANJA, NASILJA, TRPINČENJA IN DRUGIH OBLIK PSIHOSOCIALNEGA TVEGANJA NA DELOVNIH MESTIH

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se podrobneje ureja varovanje delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu (mobbing), ter zagotavlja takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu nadlegovanju, trpinčenju, nasilju in drugim oblikam psihosocialnega trpinčenja na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

2. člen

Prepovedano je spolno nadlegovanje, trpinčenje, nasilje in druge oblike psihosocialnega trpinčenja na delovnem mestu, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

3. člen

Zaposleni se morajo vzdržati vsakršnega ravnanja, s katerim bi prišlo do ravnanj, opredeljenih v 2. členu tega pravilnika oziroma 6. a členu Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih. Zaposleni so dolžni spodbujati in razvijati medsebojno sodelovanje ter reševanje konfliktov in storiti vse, kar je potrebno, da ne bo prihajalo do ravnanj spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

4. člen

S tem pravilnikom se določajo ukrepi, ravnanja in postopki, ki jih mora za varovanje delavcev zagotoviti delodajalec v primeru suma spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in ukrepe za zagotavljanje varnega delovnega okolja.

II. TEMELJNI POJMI

5. člen

Skladno z določili zakona, ki ureja delovna razmerja, je prepovedano spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.
Za spolno nadlegovanje se šteje 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 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.

III. OBLIKE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

6. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu (mobbing) se lahko vrši s strani različnih oseb in na različne načine. Pri tem ločimo predvsem:
- mobbing s strani nadrejenih oseb nad podrejenimi,
- mobbing med oziroma nad sodelavci,
- mobbing s strani podrejenih oseb nad oziroma zoper vodjo.

7. člen

Kot oblike spolnega in drugega nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu se štejejo predvsem sledeča ravnanja :
- verbalne ali pisne grožnje in žalitve,
- onemogočanje izražanja svojega mnenja,
- konstantno kritiziranje dela, ki nima podlage v napakah pri delu,
- komentiranje ali kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
- podajanje negativnih pripomb glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino,
- nadlegovanje po telefonu in drugih sredstvih komuniciranja,
- neutemeljeno izključevanje iz aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- neutemeljeno izključevanje od novih delovnih nalog ter neupravičeno odvzemanje dosedanjih del in nalog opredeljenih z aktom o sistemizaciji,
- dodeljevanje del in nalog, ki niso opredeljene v aktu o sistemizaciji in predpisih in ne sodijo v opis del,

• dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
• prekomerno dodeljevanje novih del, ki nimajo podlage v pogodbi o zaposlitvi in aktu o sistemizaciji ali predpisih,
• dodeljevanje del in nalog, ki žalijo dostojanstvo delavca,
• grožnje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki nimajo podlage v predpisih in organizaciji delovnega procesa,
• grožnje ali izvajanje fizičnega ali psihičnega nasilja,
• vsako neželeno verbalno, neverbalno ali fizično spolno nadlegovanje ali nasilje,
• druge oblike neželenih ravnanj, ki imajo znake spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

IV. POSLEDICE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

8. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice za delavca – žrtev, za sodelavce in za celotno fakulteto.
Negativne posledice spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu se pri delavcu žrtvi izražajo v obliki zdravstvenih, psihičnih, socialnih in drugih težav oziroma motenj.
Negativne posledica za delavca – žrtev prepoznavamo predvsem po sledečih težavah oziroma motnjah:
• glavobol in druge bolečine, (npr. bolečine v želodcu, sklepih, mišicah)
• visok krvni pritisk oziroma pojav srčno žilnih bolezni,
• oslabelost imunskega sistema,
• motnje hranjenja,
• depresije,
• nevroze,
• motnje koncentracije in spomina,
• strah,
• povečana nevarnost suicidnega vedenja,
• zapiranje vase oziroma težnja po neopaznosti,
• zmanjšanje samozavesti,
• zmanjšanje storilnosti,
• motnje socialnih odnosov,

9. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima lahko negativne posledice tudi za sodelavce.
Negativne posledica se pri sodelavcih lahko odražajo predvsem v sledečih težavah:
• občutku nemoči in krivde (npr. zaradi nezmožnosti nuditi pomoč),
• strah (npr. strah pred posledicami v primeru pomoči žrtvi ipd.)
• zmanjševanju samoiniciativnosti in storilnosti.

10. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice za delodajalca. Negativne posledica za delodajalca se odražajo predvsem na sledeče načine:
- zmanjševanju produktivnosti in učinkovitosti,
- slabšanje medsebojnih odnosov oziroma delovne klime,
- zmanjševanje motivacije delavcev,
- zmanjševanje samoiniciativnosti in inovativnosti,
- zmanjševanje ugleda fakultete, v javnosti in pri poslovnih partnerjih,
- povečanje bolniških odsotnosti,
- povečanje fluktuacije,
- pravdni in drugi stroški povezani s postopki pred sodišči in drugimi organi.

V. PREVENTIVNI UKREPI ZA PREPREČEVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

11. člen

Za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu bo delodajalec posebno pozornost posvečal preventivnemu delovanju. V tem smislu se bo skrbelo predvsem za:
- informiranje in ozaveščanje zaposlenih o pojmu in pojavnih oblikah spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- informiranje in ozaveščanje zaposlenih o kršitvah in negativnih posledicah spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- informiranje in ozaveščanje za pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko kažejo na obstoj spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- razvijanje timskega dela,
- razvijanje permanentnega izobraževanja delavcev,
- pravočasno reševanje kadrovskih vprašanj in izboljšanje delovnega okolja,
- zagotavljanje ustreznega pretoka informacij in redno informiranje delavcev,
- zagotavljanje sklepanja in urejanja delovnih razmerij, skladno s predpisi, tako da ne bo prihajalo do diskriminacije, bodisi pri zaposlovanju, napredovanju, plačilu za delo,
- sprotno zaznavanje in reševanje konfliktov,
- permanentno spremljanje dogajanja na fakulteti,
- permanentno pridobivanje informacij od delavcev o morebitnih težavah, napakah, pojavih nadlegovanja in trpinčenja in ocenjevanje stanja.

VI. UKREPI IN RAVNANJA V PRIMERU ZAZNAVANJA SPOLNEGA ALI DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

12. člen

V primeru, da vodstvo podjetja, zazna možnost, da je prišlo do spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, mora nemudoma začeti z ukrepi za:

preprečitev nadaljevanja kršitev in zagotoviti varstvo delavca, ki je bil žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja. V zvezi z reševanjem primera mora vodstveni delavec izvesti predvsem sledeče ukrepe:

- nemudoma in glede na okoliščine primera zagotoviti varovanje žrtve in preprečiti nadaljnjo morebitno izvajanje nadlegovanja ali trpinčenja,
- opraviti razgovor z delavcem, domnevnim storilcem, zaposlenimi in ostalimi osebami, ki bi lahko dali kakršnekoli informacije v zvezi z domnevnim dejanjem,
- zagotoviti vsem udeležencem možnost zagovora in podajanja informacij ter po potrebi opraviti obravnavo,
- primer reševati s posebno skrbnostjo, tako da bodo zagotovljene varovanje dostojanstva ter zasebnost in varovane osebnostne pravice udeleženih oseb,
- zagotoviti neodvisno objektivno in nepristransko izvedbo postopka, pri čemer mora upoštevati pravice obeh vpletenih strani – domnevne žrtve in domnevnega storilca,
- poskusiti zagotoviti rešitve primera po mirni poti in poskušati doseči pomiritev med žrtvijo in storilcem,
- nuditi žrtvi svetovanje in morebitno pomoč,
- zagotoviti žrtvi s predpisi zagotovljene pravice.

13. člen

V primeru zaznavanja ravnanj, ki pomenijo spolno ali drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu mora vsak zaposleni tako ravnanje sporočiti vodstvu fakultete.
Prijava mora biti pisna ali dana ustno na zapisnik. V prijavi mora prijavitelj navesti vrsto ravnanja in dejstva oziroma dokaze, ki kažejo na to da je prišlo do ravnanj, ki predstavljajo spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu, čas in kraj izvajanja ter udeležene osebe. Oseba pristojna za vodenje postopka mora obravnavati tudi primere anonimne prijave ravnanj, ki predstavljajo spolno ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

14. člen

Direktor lahko za pomoč in nudenje informacij v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem imenuje svetovalca.
Za svetovalca za pomoč je lahko imenovana oseba, ki uživa med delavci zaupanje in, ki opravi ustrezno usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

Za svetovalca oziroma svetovalko se lahko imenuje tudi oseba, ki ni zaposlena na fakulteti.

VII. VODENJE POSTOPKA

15. člen

Postopke v zvezi z domnevnim dejanjem spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu vodi direktor.

16. člen

Direktor lahko za ugotavljanje okoliščin v zvezi z domnevnim spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem imenuje neodvisno tričlansko komisijo.
Komisija mora v najkrajšem možnem času direktorja seznaniti z ugotovitvami.

17. člen

Direktor brez odlašanja raziskal vsak sum ali informacijo, ki kaže na to, da je prišlo do ravnanja, ki bi lahko imelo znake spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ter o tem vodil pisno dokumentacijo.

18. člen

S postopkom ugotavljanja dejstev mora direktor začeti čim hitreje, najkasneje pa v 8 dneh od seznanitve s sumom ali prijavo.

19. člen

Direktor mora ugotovitve oziroma ukrepe za preprečitev nadaljevanja spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in odpravo posledic sprejeti najkasneje v 30 dneh od seznanitve s sumom oziroma prijavo.

20. člen

O vodenju postopka se vodi pisna dokumentacija. Pri vodenju postopka se smiselno upoštevajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

VIII. UKREPI ZOPER STORILCA DEJANJ SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

21. člen

V primeru da se ugotovi, da je prišlo do dejanj, ki pomenijo spolno ali drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu, se zoper delavca, ki je storil tako dejanje, uvede ustrezen postopek, skladno s predpisi.

V primeru lažjih oblik in ob pisnem soglasju delavca - žrtve spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja direktor poskuša s posredovanjem doseči pomiritev in zagotoviti delavcu - žrtvi primerno zadoščenje (npr. opravičilo storilca, ustno opozorilo kršilcu, ipd.).
V primeru, da direktor ugotovi, da je prišlo do dejanj, ki pomenijo spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu in ni bilo doseženo soglasje o pomiritvi, se skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja zoper storilca izvede ustrezen postopek.

Glede na težo kršitve in ugotovljeno dejansko stanje, se zoper storilca lahko uvede disciplinski postopek, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma razrešitve skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja oziroma drugimi predpisi, ki urejajo delovanje fakultete.

Skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, se v utemeljenih primerih domnevnemu storilcu lahko začasno prepove opravljanje dela.
V primeru, da ima dejanje spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja znake kaznivega dejanja, se mora o tem obvestiti policijo.

IX. UKREPI ZA VAROVANJE ŽRTVE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN ODPRAVO ŠKODLJIVIH POSLEDIC

22. člen

Direktor lahko za varovanje žrtve spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in odpravo škodljivih posledic sprejme različne ukrepe, odvisne in v sorazmerju na težo kršitve ter nastale škodljive posledice.
Skladno s predpisi, morebitnim dogovorom z udeleženci primera, možnostmi in glede na konkretne okoliščine se za varovanje žrtve in odpravo škodljivih posledic uporabijo predvsem sledeči ukrepi :
- delavca, žrtev spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja se napoti na morebitno zdravstveno oziroma psihološko ali psihiatrično pomoč oziroma rehabilitacijo,
- storilca ali žrtve spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja se skladno s predpisi ki urejajo delovna razmerja, začasno ali trajno zaposli na drugem kraju ali drugem delovnem mestu na fakulteti,
- zagotovi se izobraževanje in druge oblike strokovne pomoči žrtvi,
- zagotovi se materialne pravice, skladno s pravili civilnega prava,
- zagotovijo se drugi ustrezni ukrepi glede na konkretne ugotovitve, potrebe in dosežene dogovore.

X. UKREPI V PRIMERU LAŽNE PRIJAVE SPOLNEGA ALI DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

23. člen

V primeru, da se v postopku preverjanja dejstev ugotovi, da je prišlo do lažne prijave suma spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, lahko zoper predlagatelja uvede ustrezne postopke zaradi kršitve delovnih obveznosti skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

Glede na dejanske okoliščine primera lažne prijave se lahko predlagatelja ustno ali pisno opozori, izvede disciplinski postopek oziroma postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

Kadar ima lažna prijava znake kaznivega dejanja se o tem obvesti policijo.

XI. KONČNE DOLOČBE

24. člen

Pravilnik za varovanje delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu začne veljati takoj ko ga direktor sprejme in podpiše ter objavi na interni spletni povezavi ali na oglasni deski.

Trzin, 18. 2. 2022

FAKULTETA ZA DIZAJN,

Direktor Miha Matičič