

Na podlagi 7. člena in prvega odstavka 47. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1 in 114/23) ter 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 (Uradni list RS, št. 43/11) sprejema ravnatelj Dijaškega doma Drava Maribor naslednji

PRAVILNIK

o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih v Dijaškem domu Drava Maribor

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(uvodne določbe)

(1) Ta pravilnik ureja ukrepe za prepoznavanje, preprečevanje in odpravljanje posledic spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu v Dijaškem domu Drava Maribor (v nadaljevanju: dijaški dom ali delodajalec).

(2) V dijaškem domu je prepovedano vsakršno nasilje, trpinčenje, nadlegovanje in druge oblike psihosocialnih tveganj. Izvajanje takšnih oblik vedenja predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Zaposleni se morajo vzdržati vsakega ravnanja, s katerim bi prišlo do dejanj, opredeljenih v 4., 5., 6. in 7. členu tega pravilnika. Zaposleni so dolžni spodbujati in razvijati medsebojno sodelovanje ter reševanje konfliktov in storiti vse, da ne bi prihajalo do nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih v dijaškem domu.

2. člen

(namen pravilnika)

(1) Namen tega pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in informiranje o resnosti problema spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu in v delovnem okolju;
- preprečiti, da bi na delovnem mestu in v delovnem okolju prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- izboljšati delovno klimo na delovnem mestu in v delovnem okolju;
- zagotoviti zaščito in integriteto posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in v delovnem okolju;
- opredeliti postopke za ugotavljanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in v delovnem okolju.

3. člen

(uporaba izrazov)

(1) V pravilniku uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

(2) Če ni drugače določeno, se določbe tega pravilnika smiselno uporabljajo tudi za osebe, ki v dijaškem domu niso v delovnem razmerju, ampak delo opravljajo na kakšni drugi pravni podlagi.

II. OPREDELITEV POJMOV

4. člen

(spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu)

(1) Spolno nadlegovanje je kakršnakoli 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.

(2) 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.

5. člen

(trpinčenje na delovnem mestu)

Trpinčenje na delovnem mestu (t.i. mobing) je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim javnim uslužbencem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

6. člen

(možne oblike nadlegovanja in trpinčenja)

(1) Nadlegovanje ali trpinčenje iz 4. in 5. člena tega pravilnika se lahko pojavi v kateri od oblik, navedenih v drugem do osmem odstavku tega člena, pa tudi v kakšni drugi obliki, podobni tistim, ki so primeroma naštet.

(2) Fizično ravnanje: nepotrebno dotikanje in trepljanje, ščipanje, drgnjenje ob telo, dotikanje oblačil, las, telesa, masaža vratu ali ramen, objemanje, poljubljanje, spolni napad ali vsiljeni spolni odnos.

(3) Verbalno ravnanje: 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, naslavljanje z neprimernimi nazivi, uporaba obscenega jezika ali gest (recimo žvižganje), spreminjanje poslovnih tem v spolne, zgodbe, šale in sugestivni komentarji s spolno vsebino, postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem.

(4) Neverbalno ravnanje: pošiljanje elektronskih sporočil, pisem in drugega materiala s spolno vsebino, kazanje spolno sugestivnih slik ali besedil, žaljivo spogledovanje, spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa, telesno približevanje med pogovorom (recimo nagibanje čez hrbet sedeče osebe).

(5) Drugo na spolu temelječe ravnanje: posmehovanje in poniževanje, zastraševanje, fizična napadalnost, sramotilno obrekovanje in črnenje, žaljenje zaradi spola, pripovedovanje laži ali širjenje govoric o spolnem življenju.

(6) Napadi na možnost komuniciranja in socialne stike: omejevanje možnosti komuniciranja, večkratno prekinjanje govora ali jemanje besede, onemogočanje izražanja mnenja, omejevanje možnosti ali celo prepoved komuniciranja z žrtvijo, kričanje in glasno zmerjanje, stalno kritiziranje dela (razen v skladu s predpisanimi pravili o opozarjanju na napake pri delu), stalno kritiziranje osebnega življenja, videza ali vedenja, verbalne grožnje in žalitve, pisne grožnje, nadlegovanje po telefonu, splošno ignoriranje v družbi.

(7) Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije: izključevanje iz aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu ali v delovnem okolju, dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo, grožnje z odpustom ali prisilno upokojitvijo, namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku.

7. člen

(presoja ravnanja)

(1) Izvrševanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je možno s strani različnih oseb in na različne načine:

- nadlegovanje in trpinčenje s strani nadrejenih oseb nad podrejenimi,
- nadlegovanje in trpinčenje med oziroma nad sodelavci,
- nadlegovanje in trpinčenje s strani podrejenih oseb nad oziroma zoper vodjo oziroma nadrejeno osebo.

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

III. POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN SANKCIONIRANJE

8. člen

(predhodni postopek)

(1) Javni uslužbenec, ki meni, da je spolno ali kako drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu, lahko najprej poskuša problem rešiti v predhodnem postopku tako, da sam zahteva od tistega, ki ga nadleguje ali trpinči, naj s takim ravnanjem preneha. To stori s pogovorom ali jasno postavljeno zahtevo po prenehanju nadlegovanja.

(2) Če javni uslužbenec, ki je nadlegovan ali trpinčen, meni, da se nadlegovanje ali trpinčenje kljub njegovemu opozorilu nadaljuje, ali če meni, da predhodni postopek zanj ni ustrezen, poda prijavo, ki je lahko ustna ali pisna, neposredno pri ravnatelju.

9. člen

(pristojnosti ravnatelja)

(1) Za sprejem prijav domnevnega spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je pristojen ravnatelj.

(2) Za izvedbo ukrepov in sankcij je zadolžen ravnatelj.

(3) V kolikor se prijava nanaša na ravnatelja kot domnevnega storilca, njegovo vlogo in pristojnosti, ki izhajajo iz tega pravilnika, pri reševanju posamezne prijave prevzame predsednik sveta zavoda.

10. člen

(postopek reševanja prijav)

(1) Kdor meni, da je spolno in drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu, in problema ne more rešiti v predhodnem postopku ali meni, da predhodni postopek v njegovem primeru ni ustrezen, domnevnega storilca in obliko dejanja prijavi ravnatelju.

(2) Ravnatelj lahko za obravnavanje prijave imenuje neodvisno tričlansko komisijo, v katero imenuje člane izmed neodvisnih zunanjih strokovnjakov in javnih uslužbencev, zaposlenih v dijaškem domu, pri čemer mora upoštevati, da v komisiji ne moreta biti domnevni storilec in žrtev in tudi ne oseba, ki je bila v preteklosti že obravnavana kot povzročitelj spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja. V kolikor ravnatelj oceni, da imenovanje komisije glede na okoliščine primera ni potrebno, opravlja sam funkcije, ki bi jih sicer komisija.

(3) Ravnatelj najkasneje v 5 delovnih dneh od prejema prijave povabi domnevnega storilca in žrtev na razgovor, ki poteka ob prisotnosti komisije iz predhodnega odstavka, in sicer najprej z vsakim ločeno, nato pa – če je glede na konkretne okoliščine to primerno – še z obema skupaj. Pred razgovorom se domnevnemu storilcu posreduje obvestilo o prijavi, na katero ima možnost pisno odgovoriti najkasneje do razgovora. Za sprejem morebitnega pisnega odgovora je pristojen ravnatelj.

(4) Namen razgovora je v tem, da se opravi notranja preiskava in razišče dejansko stanje. V postopku se lahko zasliši priče in izvaja druge primerne dokaze. O razgovoru se sestavi zapisnik.

(5) Če je domnevni storilec ravnatelj, žrtev o tem obvesti predsednika sveta zavoda, ki je dolžan izvesti postopek v skladu s tem pravilnikom.

(6) Če se domnevni storilec ne odzove povabilu na razgovor in svojega izostanka utemeljeno ne opraviči, komisija oziroma ravnatelj sam presodi o utemeljenosti prijave.

(7) Na podlagi razgovora z domnevnim storilcem in žrtvijo komisija oziroma ravnatelj poda poročilo o ugotovitvah. V kolikor ugotovi kršitev, lahko predlaga tudi ukrep, ki naj se sproži zoper storilca.

(8) Ravnatelj je v 5 delovnih dneh po prejemu predloga ukrepa komisije dolžan storilca in žrtev obvestiti o tem, kakšen ukrep bo zoper storilca sprožil.

11. člen

(vrsta ukrepov)

(1) Če se ugotovi, da je do kršitve prišlo in je ni mogoče razrešiti z razgovorom med storilcem in žrtvijo, ali pa glede na naravo in težo kršitve takšen način rešitve ni primeren, lahko ravnatelj:

- storilca pisno opozori, naj preneha z ravnanjem, in mu poda navodila za nadaljnje ravnanje; ali
- ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti; ali
- začne s postopkom redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov; ali
- začne s postopkom izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(2) Če obstaja sum, da je prišlo do kršitev, ki imajo znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, mora ravnatelj obvestiti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

(3) Ravnatelj se o vrsti ukrepa odloči samostojno, upošteva težo in naravo kršitve.

12. člen

(seznanjanje prijavitelja)

(1) Ravnatelj je ves čas postopka dolžan obveščati prijavitelja o poteku postopka in o morebitnih ukrepih zoper domnevnega storilca.

13. člen

(načelo varstva dostojanstva in zasebnosti)

(1) Ravnatelj in komisija so dolžni skrbeti, da je postopek zaupne narave, in varovati osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve, prijavitelja in domnevnega storilca.

14. člen

(načelo zaslišanja)

(1) Ravnatelj je dolžan vsem vpletenim v postopek ugotavljanja nadlegovanja ali trpinčenja zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo.

15. člen

(lažne prijave)

(1) Če je v postopku ugotovljeno, da je prijava spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu očitno lažna, se lahko zoper prijavitelja uvede disciplinski postopek.

(2) V primeru, ko ima namerna lažna prijava znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, mora ravnatelj obvestiti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

16. člen

(prepoved povračilnih ukrepov)

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

IV. KONČNA IN PREHODNA DOLOČBA

17. člen

(objava in začetek veljavnosti)

(1) Pravilnik se objavi na oglasni deski dijaškega doma ter začne veljati in se uporabljati 8 dni po objavi. V pisnem izvodu se pravilnik hrani v prostorih tajništva. Javni uslužbenci imajo možnost vpogleda v pravilnik ves čas njegove veljavnosti.

(2) Z dnem uveljavitve tega pravilnika prenehajo veljati Navodila o ravnanju in ukrepih za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu (mobing) ter za odpravo njegovih posledic številka: 0071-1/2008 z dne 25.8.2008.

V Mariboru, dne 1. 1. 2024

Številka: 0071-1/2024-6

Ravnatelj:
Uroš Murko, prof.