

Na podlagi 24. člena Zakona o varnosti in zdravja pri delu (Ur. l. RS, št. 43/11) izdajam dekan UL, Naravoslovnotehniške fakultete dne 12.4.2012

PRAVILNIK

o ukrepih za preprečevanje nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in psihosocialnega tveganja

1. člen

Odpraviti je treba vsako ravnanje, ki krati dostojanstvo vsake osebe na delovnem mestu in v delovnih razmerjih na vseh ravneh.

2. člen

Vsaka oseba, ki dela v ustanovi, ne glede na položaj in pogodbo o zaposlitvi, ima pravico do spoštovanja svojega dostojanstva in še posebej do učinkovite zaščite pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem ne oziraje se na to, katera konkretna oseba jo nadleguje ali trpinči.

3. člen

Zaščita pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem v ustanovi je določena in bo uresničena v skladu z določbami zakona o delovnih razmerjih.

4. člen

Zaveza ustanove glede spolnega in drugega nadlegovanja ali glede trpinčenja velja za vse zaposlene v ustanovi, ne glede na posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

5. člen

Dekan ustanove bo zagotovil, da bodo načela in postopki, ki veljajo v zvezi z zaščito pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem, spoštovani in ustrezno uporabljeni. Postopki in ukrepi proti spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali proti trpinčenju na delovnem mestu so v prilogi in so sestavni del navodila. Dekan je odgovoren, da s kratko in precizno analizo oceni, kolikšna je prisotnost mobinga v delovni sredini in v kolikor je potrebno, sprejme določene ukrepe in stanje sanira.

6. člen

Z navodilom se seznanijo vsi zaposleni tako, da se navodilo z ukrepi objavi na spletnih straneh fakultete, vse delavce pa se pisno opozori na objavo.

7. člen

Pravilnik stopi v veljavo dne: 1.5.2012



UL, NARAVOSLOVNOTEHNIŠKA FAKULTETA

Dekan:

izr. prof. dr. Jakob Likar

Postopki in ukrepi proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu

1.1. Izjava o zvezi proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu

Dekan se zavzema in ustvarja delovno okolje, v katerem vse osebe spoštujejo drug drugega. V okviru ustanove se bo sprejelo vse potrebno, da bo zagotovljeno delovno okolje brez spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

Ta zaveza temelji na načelu, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno in nesprejemljivo. Z delovnih mest in iz delovnih razmerij je potrebno odpraviti vsakršno ravnanje, ki krati dostojanstvo vsake osebe.

Še posebej temelji ta zaveza na obveznosti dekana, da skrbi za varovanje dostojanstva zaposlenih oseb pri delu (24. člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu).

Vsi zaposleni v ustanovi ne glede na njihov položaj in vrsto pogodbe o zaposlitvi, imajo pravico in dolžnost, da tedaj, ko se soočijo s primerom spolnega in drugega nadlegovanja ali s primerom trpinčenja na delovnem mestu, poroča o ravnanju, ki so ga prestali. Zagotovljena jim mora biti ustrezna in učinkovita zaščita.

Namen tega je preprečiti, da bi do spolnega in drugega nadlegovanja ali do trpinčenja prihajalo in, kadar je potrebno, narediti konec spolnemu in drugemu nadlegovanju ali konec trpinčenju s tem, da se začne hitro izvajati postopke, predvidene v ta namen.

Dejanje spolnega in drugega nadlegovanja ali dejanje trpinčenja, se obravnava kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi ali disciplinsko sankcijo.

1.2. Opredelitev pojmov

1.2.1. Spolno nadlegovanje

Spolno nadlegovanje pomeni vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje spolne narave ali drugo, na spolu temelječe vedenje, ki žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, ne glede na to, ali je oseba, ki ga zagreši, nadrejena ali hierarhično na isti ravni, in v primeru, ko je tako ravnanje nezaželeno ali žaljivo za osebo, na katero se naslavlja, in ko ustvari zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje zanjo.

Spolno nadlegovanje je lahko:

- Verbalno (z neželenim govorjenjem, neželena spreminjanje službenih tem v spolne; neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke; moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi; neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo in videz; neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti; neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino; neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja; postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z družabnim in spolnim življenjem; neželena naslavljanje in podobno),
- neverbalno (neželena osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje, neželene spolne sugestivne geste ali strmenje v dele telesa; neželena razkazovanje spolnih organov; neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugo)
- fizično (nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe, neželena masaža vratu, ramen; vsiljeni spolni odnosi – posilstvo; neželena ali izsiljena objemanje ali poljubljanje; spolni napad – poskus posilstva)
- karierno (obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna ugodnost, če se pristane na ravnanje spolne narave – zmenek, spolni odnos).

Bistvena značilnost spolnega nadlegovanja je, da ga oseba, na katero se naslavlja, ne želi. Stvar vsake posamezne osebe je, da se odloči kakšno ravnanje je zanjo sprejemljivo in kaj ima za žaljivo. Prav nezaželenost nekega ravnanja je tisto po čemer se spolno nadlegovanje razlikuje od dobrodošlega in vzajemnega prijateljskega vedenja.

1.2.2. Nadlegovanje

Nadlegovanje je vsako neželena vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z namenom prizadeti

dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje, ali s takšnim učinkom.

Takšna ravnanja so lahko:

- nadlegovanje zaradi spola (fizična napadalnost do osebe, kjer je ženska/moški; sramotilno obrekovanje, žaljenje, ker je ženska/moški; posmehovanje ali poniževanje, ker je ženska/moški; pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju določene osebe)
- nadlegovanje zaradi vere (zastraševalno obnašanje do osebe zaradi njene vere; posmehovanje ali ponižanje zaradi določene vere; fizična napadalnost do osebe zaradi vere; neželene zgodbe, neželene zgodbe, šale, komentarji na račun vere osebe; sramotilno obrekovanje, žaljenje zaradi vere določene osebe)
- nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti (sramotilno obrekovanje, žaljenje, ker je oseba gej ali lezbijka; zastraševalno obnašanje ali fizična napadalnost do osebe, ker je gej ali lezbijka; posmehovanje ali poniževanje zaradi spolne usmerjenosti; pripovedovanje laži ali razširjanje govori, neželene zgodbe, šale, komentarji na račun spolne usmerjenosti določene osebe)
- nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja (sramotilno obrekovanje ali žaljenje, posmehovanje ali poniževanje zaradi bolezni)
- nadlegovanje zaradi narodnosti, rase (neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi narodnosti ali rase; zastraševalno obnašanje do osebe, ker govori drugačen jezik kakor večina; sramotilno obrekovanje ali žaljenje zaradi narodnosti ali rase; fizična napadalnost do osebe zaradi narodnosti ali rase; posmehovanje ali poniževanje, ker je oseba drugačne narodnosti kot ostali)
- nadlegovanje zaradi izobrazbe (posmehovanje ali poniževanje, ker ni izobražen kakor večina; sramotilno obrekovanje ali žaljenje zaradi izobrazbe)
- nadlegovanje zaradi starosti (fizična napadalnost zaradi starosti; neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi starosti; posmehovanje ali poniževanje zaradi starosti)
- karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti (grožnje z negativnimi posledicami, če oseba odkloni ali se zoperstavi kateremu od zgoraj naštetih ravnanj).

1.2.3. Trpinčenje na delovnem mestu (mobing)

Mobing je motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci in med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnemu in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb za namenom, da se jo izrine z delovne sredine.

Poznamo pet skupin mobinga:

I. Napadi zoper izražanja oziroma komunikacije:

- Omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega
- Prekinjanje govora, jemanje besede
- Omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev
- Kričanje oz. zmerjanje
- Nenehno kritiziranje dela
- Kritiziranje osebnega življenja
- Nadlegovanje po telefonu
- Verbalne grožnje in pritiski
- Pisne grožnje
- Izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi
- Dajanje nejasnih pripomb

II. Ogrožanje osebnih socialnih stikov

- Z mobirancem se nihče več noče pogovarjati
- Ignoriranje, če žrtve koga sama nagovori
- Premestitev v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev
- Sodelavcem je prepovedano komuniciranje z mobirancem
- Splošna ignoranca zaposlenih v podjetju

III. Ogrožanje ter napadi zoper osebni ugled

- Obrekovanje za hrbtom
- Širjenje neresničnih govoric
- Poskusi smešenja žrtve

- Izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik
- Poskusi prisile v psihiatrični pregled
- Norčevanje iz telesnih hib
- Oponašanje vedenja z namenom, da se nekoga smeši
- Napad na politično oz. versko prepričanje žrtve
- Norčevanje iz zasebnega življenja
- Norčevanje iz narodnosti
- Siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest mobiranca
- Delovne napore se ocenjuje napačno oz. žaljivo
- Dvom v poslovne odločitve žrtve
- Žrtve je pogosto deležna kletvic in obcesnih izrazov
- Mobirana oseba je deležna poskusov spolnega zблиževanja in različnih » spolnih ponudb«

IV. Napadi in onemogočanje kvalitetnega dela

- Mobiranec ne dobiva novih delovnih nalog
- Odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more najti več dela
- Dodeljevanje nalog, ki so pod sposobnostjo žrtve
- Dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve
- Dodeljevanje novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem
- Dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo
- Dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije

V. Napad na zdravje

- Odvzete so mu delovne naloge, žrtev si tudi sama ne more najti več dela
- Dodeljevanje nalog, ki so pod sposobnostjo žrtve
- Dodeljevanje nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve
- Dodeljevanje novih nalog, pogosteje kot drugim sodelavcem
- Dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo
- Dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije

1.3. Preprečevanje/informiranje

Obveščanje in informiranje sta najboljša načina preprečevanja spolnega in drugega nadlegovanja ali preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu. Več možnosti je, da se bo oseba, ki ugotovi, da je njeno vedenje mogoče opredeliti kot spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje in ki je nedvoumno informirana, kakšna je zaveza organizacije s tem v zvezi in kakšni ukrepi so predvideni za to, da se zagotovi izvajanje te zaveze, takemu ravnanju izognila. Podobno pa je za osebo, ki je dobro informirana o svojih pravicah in sredstvih, ki so na voljo za ureditev situacije, ki to spodbuja, da naredi konec nezaželenemu ravnanju in da prijavi tako ravnanje, če mu je izpostavljena. Zaradi funkcije preprečevanja bo vsaka oseba, ki dela v naši ustanovi, ne glede na njen položaj ali vrsto pogodbe o zaposlitvi, dobila potrebne informacije o zavezi naše ustanove v zvezi s spolnim in drugim nadlegovanjem ali v zvezi s trpinčenjem na delovnem mestu.. Te informacije bodo sporočene vsem zaposlenim, vključene pa bodo tudi v uvajanje v delo za osebe, ki se bodo na novo zaposlile. Te informacije bodo objavljene na spletu in po potrebi v tiskani obliki.

1.4. Nasveti in pomoč zaposlenim

V skladu z zavezo, ki zadeva zaščito osebnega dostojanstva zaposlenih naše ustanove, se določi kadrovska služba, ki nudi podporo žrtvi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali v primeru trpinčenja na delovnem mestu. Njena naloga je, da posluša, da informira o zavezi naše ustanove v zvezi s tem in o postopkih, da svetuje in da stori vse tisto, o čemer se dogovorijo z žrtvijo. Pri opravljanju te naloge deluje kadrovska služba samostojno, neodvisno od hierarhične strukture ustanove. Opravljanje naloge je zaupne narave.

1.5. Odgovornosti

Odgovornost vseh zaposlenih je, da pomagajo zagotoviti delovno okolje, v katerem je človekovo dostojanstvo spoštovano.

Posebna dolžnost dekana in vodilni oseb je, da nudijo podporo vsakomur, ki se pritoži glede spolnega in drugega nadlegovanja ali glede trpinčenja, da govorijo z domnevnim storilcem, da zagotovijo, da nadlegovanje preneha in da poskrbijo, da se problem učinkovito reši.

1.6. Postopki

1.6.1. Neformalno reševanje problema

Oseba, ki se sooči s spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu, naj skuša problem, ko se prvič pojavi, rešiti neformalno, in naj od osebe, ki jo nadleguje, naravnost zahteva, da z nezaželenim ravnanjem preneha. Če se izkaže, da je za žrtev pretežko, da bi opravila sama, si lahko priskrbi potrebno pomoč v ustanovi.

Poleg tega, da dobi pomoč kolega oziroma kolegice, ki si ga sama izbere, bo nemara poiskala pomoč pri kadrovski službi, ki nudi podporo žrtvi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja. Kot del neformalnega postopka se bo oseba, ki je žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja, trpinčenja obrnila za pomoč dekanu, ga obvestila o dejstvih v zvezi s to zadevo in zaprosila za potrebne korake, da se problem učinkovito reši.

1.6.2. Formalni postopek

Kadar problema ni mogoče rešiti neformalno ali kadar je rezultat nezadovoljiv, žrtev o zadevi pisno obvesti dekana. Pritožba mora biti obrazložena, navedena morajo biti dejstva ter morebitni dokazi (listine, priče) in druge pomembne okoliščine.

Ko je dekan ustanove na tak način obveščen o zadevi, bo glede na teža dejanja ocenil in odločil ali bo postopek vodil sam ali bo imenoval tričlansko komisijo, ki bo opravila predhodno notranjo preiskavo, in sicer tako, da so spoštovane pravice obeh strani, tako osebe, ki je prijavila spolno nadlegovanje, kot domnevnega nadlegovalca. V komisijo imenuje predstavnika delodajalca, predstavnika zaposlenih in osebo po lastni izbiri. O preiskavi komisija napiše poročilo z ugotovitvami in ga dostavi dekanu.

Glede na rezultate te preiskave dekan lahko začne disciplinski postopek na podlagi zakona o delovnih razmerjih in v tem primeru po opravljenem zaslišanju domnevnega nadlegovalca, lahko izreče ustrezno disciplinsko sankcijo. Če dekan na podlagi ugotovitev komisije ugotovi, da gre za hujšo ali ponavljajočo kršitev, lahko zoper nadlegovalca uvede postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razlog (88. člen ZDR).

Oseba, ki je prijavila spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, bo obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni pritožbi.

Proti zaposleni osebi, ki bi šikanirala ali se maščevala osebi, ki je prijavila spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje, in proti pritožniku, ki je vložil pritožbo zato, da bi škodoval drugi osebi, je mogoče uvesti disciplinski postopek.

O vprašanjih glede postopka, ki niso podrobno urejena, se neposredno uporabljajo določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu in na njem temelječih predpisih.

Vem, da spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje ustvarja negativne, zastrašujoče, sovražne, ponižujoče delovne odnose in okolje.

Vem, da je žrtve spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja strah, da so pod stresom in da trpi njihov družabni in osebno življenje.

Vem, da pojav spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja zmanjšuje ugled naše ustanove v širši javnosti.

**Vem, da je družba zavezana proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu
zato**

Spoštujem dostojanstvo sodelavk in sodelavcev!!!!