

Na podlagi 7. in 47. člena Zakona o delovnih razmerij (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju ZDR) in v skladu s 24. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, v nadaljevanju ZVZD-1) je direktorica Visoke šole za varstvo okolja (v nadaljevanju delodajalec) dne 16. 9. 2013 sprejela naslednji

P R A V I L N I K
O UKREPIH ZA VAROVANJE DELAVCEV PRED
NASILJEM, TRPINČENJEM, SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
PRED DRUGIMI OBLIKAMI PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ NA
DELOVNIH MESTIH

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se podrobneje urejajo ukrepi, ravnanja in postopki za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja ter drugih oblik psihosocialnih tveganj na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev zaposlenih na VŠVO (v nadaljevanju delavci) in ki jih mora za varovanje delavcev zagotoviti delodajalec.

Ukrepi zagotavljajo ustvarjanje varnega delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen nasilju, spolnemu ali drugemu nadlegovanju ter trpinčenju s strani delodajalca, njegovih predpostavljenih oseb ali ostalih sodelavcev.

2. člen

Zaposleni so dolžni spodbujati in razvijati medsebojno sodelovanje ter reševanje konfliktov in storiti vse, kar je potrebno, da ne bo prihajalo do ravnanj nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja ter drugih oblik psihosocialnih tveganj na delovnih mestih.

II. TEMELJNI POJMI

3. člen

Prepovedano je kakršnokoli nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.

Visoka šola za varstvo okolja

Trg mladosti 2 | 3320 Velenje

t: 03 898 64 10 | f: 03 898 64 13

<http://vsvo.velenje.si>



Nasilje je lahko fizično, spolno, psihično in ekonomsko.

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznemu delavcu na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebnostno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Osebne okoliščine so spol, narodnost, rasa ali etično poreklo, vera, prepričanje, individualnost, starost, spolna usmerjenost in druge.

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.

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

4. člen

Najpogostejše oblike fizičnega nasilja na delovnem mestu so: odrivanje, klofutanje (zaušnica), lasanje, zaklepanje delavcev pred prostor ali v prostor, metanje stvari v delavca, brcanje, pretepanje, boksanje, napadi s strelnim orožjem, napadi s hladnim orožjem, davljenje ipd..

Najpogostejše oblike spolnega nasilja na delovnem mestu so: spolno nadlegovanje, otipavanje, poljubljanje, opolzko govorjenje in obnašanje, verbalne spolne ponudbe ter poizkusi posilstva ali posilstvo, ipd..

Oblike psihičnega nasilja na delovnem mestu so: nadzor nad delavcem, neprestano povečevanje količine dela, ki ga delavec ne more izvesti, ustvarjanje pasti, izločanje in poniževanje, tihi dnevi, igranje z besedami in dejstvi, spreminjanje vedenja, žalitve, nenehno kritiziranje, norčevanje in grobe besede, izbruhi jeze, dodeljevanje manj spoštovanega dela glede na delovno mesto in izobrazbo delavca, prestavljanje njegovega delovnega mesta na mesta, ki so neugodna za delo (npr. pisalna miza na hodniku) ipd..

Ekonomsko nasilje na delovnem mestu se kaže predvsem v primeru različnega plačila za enako kvalitetno opravljeno delo na istem delovnem mestu.



5. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu (v nadaljevanju: mobbing) se lahko vrši s strani različnih oseb in na različne načine. Pri tem ločimo predvsem:

- mobbing s strani nadrejenih oseb nad podrejenimi (od zgoraj navzdol),
- mobbing med oziroma nad sodelavci (na isti ravni),
- mobbing s strani podrejenih oseb nad oziroma zoper vodjo (od spodaj navzgor),
- mobbing drugih strank družbe oziroma oseb, ki prihajajo v prostore družbe oziroma so prisotni pri izvajanju dejavnosti družbe na kateri koli lokaciji ali izvajajo stike z zaposlenimi v družbi po službeni dolžnosti.

Podvrste osnovnih oblik mobbinga med sodelavci so:

- posameznik proti posamezniku,
- skupina proti skupini,
- skupina proti posamezniku,
- posameznik proti skupini.

6. člen

Kot oblike spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu se štejejo predvsem sledeča ravnanja:

- verbalne ali pisne grožnje in žalitve,
- onemogočanje izražanja svojega mnenja,
- večkratno in ponavljajoče prekinjanje govora (jemanje besede),
- ignoriranje v družbi ali pri posameznikih,
- poskus prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje načina hoje, gibanja, mimike in govorjenja z namenom smešenja,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest in niso primerne žrtvinemu statusu, delovnemu mestu ali izobrazbi,
- žrtev je deležna kletvic in obscenih izrazov,
- prepoved komuniciranja z žrtvijo trpinčenja,
- širjenje govoric, govoričenje za hrbtom in poskusi smešenja žrtve,
- premestitev na delovno mesto daleč od sodelavcev, čeprav za to ne obstajajo utemeljeni razlogi,
- konstantno kritiziranje dela, ki nima podlage v napakah pri delu,
- odvzemanje vseh delovnih nalog,
- dodeljevanje nalog daleč pod nivojem sposobnosti,
- komentiranje ali kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
-
-

Visoka šola za varstvo okolja

Trg mladosti 2 | 3320 Velenje

t: 03 898 64 10 | f: 03 898 64 13

<http://vsvo.velenje.si>



- 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,
- konstantno kritiziranje osebnega življenja, članstva v sindikatu, premoženjskega stanja, videza, obnašanja ali druge osebne okoliščine,
- 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 delovnih nalog opredeljenih z aktom o sistemizaciji delovnih mest delodajalca,
- dodeljevanje delovnih nalog, ki niso opredeljene v pogodbi o zaposlitvi, aktu o sistemizaciji delovnih mest delodajalca ali ostalih predpisih ter ne sodijo v opis del,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih 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 neželjeno verbalno, neverbalno ali fizično spolno nadlegovanje ali nasilje,
- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
- fizično zlorabljanje,
- druge oblike neželenih ravnanj, ki imajo znake nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

IV. POSLEDICE NASILJA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

7. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice za delavca - žrtev, sodelavce, delodajalca, prijatelje žrtve ter družino žrtve.

Negativne posledice spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu se pri delavcu - žrtvi izražajo v obliki zdravstvenih, psihičnih, socialnih in drugih težav oziroma motenj. Negativne posledice za delavca - žrtev prepoznavamo predvsem po sledečih težavah oziroma motnjah:

- glavobol in druge bolečine (bolečine v želodcu, sklepih, mišicah ipd.),
- visok krvni pritisk oziroma pojav srčno žilnih bolezni,
- oslabelost imunskega sistema,
- motnje hranjenja,
- depresija,

Visoka šola za varstvo okolja

Trg mladosti 2 | 3320 Velenje

t: 03 898 64 10 | f: 03 898 64 13

<http://vsvo.velenje.si>



- nevroza,
- nespečnost,
- razdražljivost,
- motnje koncentracije in spomina,
- strah,
- povečana nevarnost suicidnega vedenja,
- zapiranje vase oziroma težnja po neopaznosti,
- zmanjšanje samozavesti,
- zmanjšanje storilnosti,
- motnje socialnih odnosov.

Negativne posledice se pri sodelavcih lahko odražajo predvsem v sledečih težavah:

- občutek nemoči in krivde (zaradi nezmožnosti nuditi pomoč ipd.),
- strah (pred posledicami v primeru pomoči žrtvi ipd.),
- zmanjševanje samoiniciativnosti in storilnosti.

Negativne posledice za delodajalca se odražajo predvsem na sledeče načine:

- zmanjševanje produktivnosti in učinkovitosti,
- slabšanje medsebojnih odnosov oziroma delovne klime,
- zmanjševanje motivacije delavcev,
- zmanjševanje samoiniciativnosti in inovativnosti,
- zmanjševanje ugleda v javnosti in pri poslovnih partnerjih,
- povečanje bolniških odsotnosti,
- povečanje fluktuacije,
- pravní in drugi stroški povezani s postopki pred sodišči in drugimi organi.

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

8. člen

Za preprečevanje nasilja, 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 nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- informiranje in ozaveščanje zaposlenih o kršitvah in negativnih posledicah nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
-
-

Visoka šola za varstvo okolja

Trg mladosti 2 | 3320 Velenje

t: 03 898 64 10 | f: 03 898 64 13

<http://vsvo.velenje.si>



- informiranje in ozaveščanje za pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki lahko kažejo na obstoj nasilja, 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 ali pri plačilu za opravljeno delo,
- sprotno zaznavanje in reševanje konfliktov,
- permanentno spremljanje dogajanja na posameznih delovnih mestih,
- permanentno pridobivanje informacij od delavcev o morebitnih težavah, napakah, pojavih nadlegovanja ter trpinčenja in ocenjevanje stanja.

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

9. člen

V primeru, da delodajalec zazna možnost, da je prišlo do nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, mora nemudoma začeti z ukrepi za preprečitev nadaljevanja kršitev in zagotoviti varstvo delavca, ki je bil žrtev nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. V zvezi z reševanjem primera mora izvesti predvsem sledeče ukrepe:

- nemudoma in glede na okoliščine primera zagotoviti varovanje delavca in preprečiti nadaljnjo morebitno izvajanje nadlegovanja ter 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 bo zagotovljeno varovanje dostojanstva, zasebnost in osebnostnih pravic udeležencev oseb,
- zagotoviti neodvisno, objektivno in nepristransko izvedbo postopka, pri čemer mora upoštevati pravice obeh vpletenih strani – domnevne žrtve in domnevnega storilca,
- poskusiti zagotoviti rešitev primera po mirni poti in poskušati doseči pomiritev med žrtvijo in storilcem oz. storilci,
- nuditi žrtvi svetovanje in morebitno pomoč,
- zagotoviti žrtvi s predpisi zagotovljene pravice.



10. člen

V primeru zaznavanja ravnanj, ki pomenijo nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu mora vsak zaposleni tako ravnanje sporočiti delodajalcu.

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 nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ter 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 nasilje, spolno in drugo nadlegovanja ter trpinčenje na delovnem mestu.

11. člen

Delodajalec lahko za pomoč in nudenje informacij v zvezi z varstvom pred nasiljem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu imenuje svetovalca.

Za svetovalca je lahko imenovana oseba, ki uživa med delavci zaupanje in ki opravi ustrezno usposabljanje s področja varstva pred nasiljem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu.

Za svetovalca oziroma svetovalko se lahko imenuje tudi oseba, ki ni zaposlena pri delodajalcu.

VII. VODENJE POSTOPKA

12. člen

Postopek v zvezi z domnevnim dejanjem nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu vodi delodajalec oziroma od njega pooblaščen osebe v sodelovanju s sodelavcem, ki uživa zaupanje med zaposlenimi.

13. člen

Delodajalec mora brez odlašanja raziskati vsak sum ali informacijo, ki kaže na to, da je prišlo do ravnanja, ki bi lahko imelo znake nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.



S postopkom ugotavljanja dejstev nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu mora delodajalec začeti čim hitreje, najkasneje pa v 8 dneh od seznaitve s sumom ali prijavo.

O vodenju postopka se vodi pisna dokumentacija.

14. člen

Delodajalec mora ugotovitve in ukrepe za preprečitev nadaljevanja nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in odpravo posledic zbrati ter sprejeti najkasneje v 30 dneh od seznaitve s sumom oziroma prijavo.

VIII. UKREPI ZOPER STORILCA DEJANJ NASILJA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

15. člen

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

V primeru lažjih oblik dejanj, ki pomenijo nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu in ob pisnem soglasju delavca - žrtve nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu poskuša delodajalec s posredovanjem, doseči pomiritev in zagotoviti delavcu - žrtvi primerno zadoščenje (opravičilo storilca, ustno opozorilo kršilcu ipd.)

V primeru, da delodajalec ugotovi, da je prišlo do dejanj, ki pomenijo nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu in ni bilo doseženo soglasje o pomiritvi se zoper delavca, ki je storil tako dejanje, uvede ustrezen postopek skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

Glede na težo kršitve in ugotovljeno dejansko stanje, se lahko zoper delavca, ki je storil dejanje nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu uvede disciplinski postopek, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma razrešitve, skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja oziroma drugimi predpisi, ki urejajo in natančneje opredeljujejo poslovanje delodajalca.

Skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, se v utemeljenih primerih domnevnemu storilcu lahko začasno prepove opravljanje dela.



V primeru, da ima dejanje nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu znake kaznivega dejanja, se mora o tem obvestiti policijo.

IX. UKREPI ZA VAROVANJE DELAVCA - ŽRTVE NASILJA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN ODPRAVO ŠKODLJIVIH POSLEDIC

16. člen

Direktorica VŠVO lahko za varovanje delavca - žrtve nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in odpravo škodljivih posledic sprejme različne ukrepe, odvisne od teže kršitve in sorazmerne s težo kršitve.

Skladno s predpisi, morebitnim dogovorom z udeleženci primera, možnostmi in glede na konkretne okoliščine se za varovanje delavca - žrtve in odpravo škodljivih posledic uporabijo predvsem sledeči ukrepi:

- delavca - žrtev nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu se napoti na morebitno zdravstveno oziroma psihološko ali psihiatrično pomoč oziroma rehabilitacijo,
- storilca dejanja nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu se skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, v skladu z možnostmi delodajalca, začasno ali trajno zaposli na drugem kraju ali drugem delovnem mestu,
- delavcu - žrtvi se zagotovijo potrebne oblike strokovne pomoči,
- delavcu - žrtvi se zagotovijo 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 NASILJA, SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

17. člen

V primeru, da se v postopku preverjanja dejstev ugotovi, da je prišlo do lažne prijave suma nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, se zoper lažnega prijavitelja uvede ustrezen postopek zaradi kršitve delovnih obveznosti, skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.



Glede na dejanske okoliščine primera lažne prijave se lažnega prijavitelja 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.

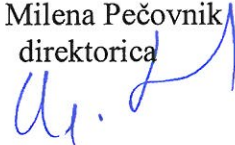
XI. KONČNE DOLOČBE

18. člen

Ta pravilnik začne veljati z dnem podpisa delodajalca.



Mag. Milena Pečovnik
direktorica



Velenje, dne 16. 9. 2013

Visoka šola za varstvo okolja

Trg mladosti 2 | 3320 Velenje

t: 03 898 64 10 | f: 03 898 64 13

<http://vsvo.velenje.si>

