



Na podlagi 7. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/2013 in 78/2013 popr.; v nadaljevanju: ZDR-1), 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS št. 43/2011) in pete alineje 27. člena Statuta Zavoda za ribištvo Slovenije št. 102-1/2008/14 je direktor Zavoda za ribištvo Slovenije (v nadaljevanju: delodajalec) dne 23. 9. 2014 sprejel 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 za varovanje delavcev zaposlenih pri delodajalcu (v nadaljevanju: delavci), in sicer 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.

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

2. člen

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

3. člen

Delavci se morajo vzdržati vsakršnega ravnanja s katerim bi prišlo do ravnanj, opredeljenih v 2. členu tega pravilnika oziroma 7. členu ZDR-1. Delavci 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.

4. člen

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

II. OSNOVNI POJMI

5. člen

Skladno z določili ZDR-1 je prepovedano nasilje, spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu.

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 posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katerokoli osebnostno okolščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

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, TRPINČENJA, TER SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

6. člen

Najpogostejše oblike fizičnega nasilja na delovnih mestih so: odrivanje, klofutanje, lasanje, zaklepanje delavcev, metanje stvari v delavca, brcanje, pretepanje, napadi s strelnim orožjem, napadi s hladnim orožjem ipd.

Spolno nasilje je nasilje, ki prevzame obliko seksualnosti. Najpogostejše oblike spolnega nasilja so spolno nadlegovanje in posilstvo.

Oblike psihičnega nasilja so: nenehen in pretiran nadzor nad delavcem, neprestane zahteve, ustvarjanje pasti, izločanje in poniževanje, igranje z besedami in dejstvi, spreminjanje vedenja, žalitve, nenehno kritiziranje, norčevanje in grobe besede, izbruhi jeze ipd.

Ekonomsko nasilje na delovnem mestu se kaže predvsem v primerih različnega plačila za enako kvalitetno opravljeno delo na istih delovnih mestih.

7. 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,
- mobbing med oziroma nad sodelavci,
- mobbing s strani podrejenih oseb nad oziroma zoper vodjo oz. nadrejenega.

8. 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,
- 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 delovnih mest delodajalca,
- dodeljevanje del in nalog, ki niso opredeljene v aktu o sistemizaciji delovnih mest delodajalca 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 delovnih mest delodajalca 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 neželjeno 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 NASILJA, TRPINČENJA TER SPOLNEGA ALI DRUGEGA NADLEGOVANJA

9. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice za delavca – žrtev, za sodelavce in delodajalca.

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,
- oslabelelost 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.

10. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima lahko negativne posledice tudi za ostale sodelavce.

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

- občutku nemoči in krivde (npr. zaradi nezmožnosti nuditi pomoč),
- strahu (npr. strah pred posledicami v primeru pomoči žrtvi ipd.)
- zmanjševanju samoiniciativnosti in storilnosti.

11. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice za delodajalca. Negativne posledice 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 v javnosti in pri poslovnih partnerjih,
- povečanje bolniških odsotnosti,
- povečanje fluktuacije,
- pravnih 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

12. člen

Za preprečevanje nasilja, trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja 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,
- 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 kadrovskega vprašanja 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 in trpinčenja in ocenjevanje stanja.

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

13. člen

V primeru, da vodstvo delodajalca zazna možnost, da je prišlo do nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja na delovnem mestu, mora nemudoma začeti z ukrepi za preprečitev nadaljevanja kršitev in zagotoviti varstvo delavca, ki je bil žrtev nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja. 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.

14. člen

V primeru zaznavanja ravnanj, ki pomenijo nasilje, trpinčenje, spolno ali drugo nadlegovanje na delovnem mestu mora vsak zaposleni pri delodajalcu tako ravnanje sporočiti vodstvu podjetja.

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, trpinčenje, spolno ali drugo nadlegovanje 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.

15. člen

Direktor delodajalca lahko za pomoč in nudenje informacij v zvezi z varstvom pred nasiljem, trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem imenuje svetovalca.

Za svetovalca za pomoč je lahko imenovana oseba, ki uživa med delavci zaupanje in ki opravi ustrezno usposabljanje s področja varstva pred nasiljem, trpinčenjem spolnim ali drugim nadlegovanjem.

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

VII. VODENJE POSTOPKA

16. člen

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

17. člen

Direktor lahko za ugotavljanje okoliščin v zvezi z domnevnim nasiljem, trpinčenjem, spolnim ali drugim nadlegovanjem imenuje neodvisno tričlansko komisijo.

Komisija mora v najkrajšem možnem času direktorja seznaniti z ugotovitvami.

18. člen

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

19. člen

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

20. člen

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

21. člen

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

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

22. člen

V primeru da se ugotovi, da je prišlo do dejanj, ki pomenijo nasilje, trpinčenje, spolno ali drugo nadlegovanje 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 nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja 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 nasilje, trpinčenje, spolno ali drugo nadlegovanje 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, 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, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja znake kaznivega dejanja, se mora o tem obvestiti policijo.

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

23. člen

Direktor lahko za varovanje žrtve nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja 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 nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja se napoti na morebitno zdravstveno oziroma psihološko ali psihiatrično pomoč oziroma rehabilitacijo,
- storilca ali žrtve nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja se skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, v skladu z možnostmi delodajalca začasno ali trajno zaposli na drugem kraju ali drugem delovnem mestu,
- 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 NASILJA, TRPINČENJA, SPOLNEGA ALI DRUGEGA NADLEGOVANJA

24. člen

V primeru, da se v postopku preverjanja dejstev ugotovi, da je prišlo do lažne prijave suma nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja 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

25. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi na interni spletni strani delodajalca.

Številka: 120-6/2014/1

Datum: 23. 9. 2014

Dejan Pehar, spec.

Direktor



Pravilnik je bil objavljen na interni spletni strani delodajalca dne: 02.10. 2014