

Na podlagi 7. in 47. člena Zakona o delovnih razmerij (Ur. l. RS, št. 21/2013 s sprem. - ZDR-1) in v skladu s 24. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS št 43/2011 – ZVZD-1) je ravnatelj Franc Gosak (v nadaljevanju: delodajalec) sprejel naslednji

## **PRAVILNIK O PREPREČEVANJU, ODPRAVLJANJU IN OBVLADOVANJU PRIMEROV NASILJA, TRPINČENJA, NADLEGOVANJA IN DRUGIH OBLIK PSIHOSOCIALNEGA TVEGANJA NA DELOVNEM MESTU**

### **I. Splošne določbe**

#### **1. člen**

S tem pravilnikom se podrobneje urejajo ukrepi za varovanje delavcev zaposlenih pri delodajalcu (v nadaljevanju: delavcev) 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.

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

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**

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.

#### **3. člen**

Prepovedano je kakršnokoli nasilje, trpinčenje, ter spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu med zaposlenimi, delodajalca do zaposlenih in zaposlenih do delodajalca.

#### **4. člen**

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

## 5. 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.

## 6. člen

Zaposleni bomo po najboljših močeh prispevali pri:

- ozaveščanju o moralnih in pravnih dolžnostih spoštovati sočloveka v delovnem okolju;
- zagotavljanju zaščite in integritete posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu;
- opredelitvi postopkov za ugotavljanje trpinčenja na delovnem mestu;
- preprečevanju in obvladovanju trpinčenja na delovnem mestu ter krepitevi kulture nenasilja, ki bo z zgledom strpnosti, sočutja in medsebojnega spoštovanja zavračala tovrstno početje;
- usposabljanju za nenasilno reševanje konfliktov, vodenje zaposlenih ter za preprečevanje in obravnavo nasilja na delovnem mestu, še zlasti spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- podpori vsakomur, ki poda prijavo zaradi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in v zvezi z delom;
- zagotavljanju takih razmer, da se prijavljeni primeri spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja obravnavajo in rešijo hitro, učinkovito in pravično.

## 7. 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 neželeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, 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.

## II. Pojavne oblike

### 8. člen

Možne oblike trpinčenja na delovnem mestu so:

- **Psihično nasilje:** molk kot sredstvo prisile, uničevanje lastnine, osebnih predmetov, socialna izolacija, nezaupanje, sumničenje, pogosto tudi z ustvarjanjem ozračja strahu in terorja.
- **Ekonomsko nasilje:** izvajanje nadzora ene osebe nad nakupi ali porabo materiala druge osebe, neprispjevanje finančnih sredstev pri kolektivnem zbiranju (primeri nakupov pozornosti ob obletnicah). Nekateri dopuščajo, da jim drugi plačujejo račune, se pogosto izogibajo odgovornosti, zamujajo na delo ali na dogovorjene sestanke ter največkrat prepuščajo delo drugim.
- **Verbalno nasilje:** žalitve, zaničevanje, vpitje, omalovaževanje, podcenjevanje, posmehovanje, grožnje in poniževanje drugega.
- **Fizično nasilje:** udarci z roko, s predmetom, odiranje, porivanje, neželeni stiki, nepovabljeni prihodi v fizični prostor osebe, kršenje nedotakljivosti.
- **Spolno nasilje:** posilstvo, nadlegovanje, namigujoča mimika, razne opazke, komentarji in primerjave.
- **Vandalizem:** uničevanje lastnine in prostorov, pisanje grafitov, uničevanje lastnine posameznika (npr. avtomobili, kolesa).
- **Institucionalno nasilje:** institucije z lastnimi mehanizmi delovanja izvajajo prikrito ali celo odkrito vrsto nasilja s tem, ko delavce prisiljujejo v nekaj, jim jemljejo svobodo odločanja (npr. svet zavoda, zbor delavcev, vodstvo), diskriminirajo, dopuščajo nestrpnost (npr. različne veroizpovedi, različne spolne usmeritve), prisiljujejo, jemljejo svobodo odločanja, marginalizirajo ter dopuščajo avtoritativno odločanje in hierarhične odnose.
- **Strukturno nasilje:** v družbi poteka tiho in prikrito, saj s tem zagotavlja reprodukcijo družbenih razmerij, neenakosti in vladajoče družbe ter kulture.
  - Strukturno nasilje je raznovrstno (nič manj kakor osebno): ekonomsko (brezposelnost, nasilje v delitvi družbenega dohodka in bogastva ter ekološko nasilje), moralno (nasilje tradicionalne, religiozno navdihnjene spolne morale, utemeljene na zatiranju in omejevanju na samo določene spolne prakse) in tako naprej.
  - Proti takemu nasilju se ni mogoče boriti s kazenskoopravnimi sankcijami, marveč zgolj z organiziranim kolektivnim in individualnim bojem na javnih in zasebnih prizoriščih.

Trpinčenje na delovnem mestu lahko poteka med sodelavci, ki so na isti hierarhični ravni, ali pa ga izvajajo nadrejeni delavci nad podrejenimi in obratno. Tako na strani povzročitelja kot na strani žrtve sta lahko posameznik ali skupina.

### III. Obveznosti

#### 9. člen

Vsi zaposleni, še posebej vodilni delavci delodajalca, so s svojim komuniciranjem in vedenjem, strpnostjo in sočutjem ter spoštovanjem drugega zgled notranje organizacijske in delovne kulture, ki onemogoča in obsoja trpinčenje ali kakšne koli druge kršitve človekovega dostojanstva na delovnem mestu in v zvezi z delom.

#### 10. člen

Delodajalec se zavezuje določiti pooblaščenca (če je potrebno, lahko določi več pooblaščenecv), zaupanja vredno osebo, na katero se lahko žrtve obrnejo po nasvet ali podporo, ter mu zagotoviti potrebno podporo in pomoč, da lahko neovirano sprejema ustne in pisne prijave o trpinčenju na delovnem mestu in vodi postopek reševanja problemov, ki so predmet teh prijav (v nadaljnjem besedilu: pooblaščenec).

Delodajalec se zavezuje, da bo določil namestnika pooblaščenca, ki lahko pooblaščenca z vsemi pravicami in dolžnostmi nadomešča v času njegove odsotnosti.

#### 11. člen

Delodajalec je dolžan pooblaščencu in njegovemu namestniku omogočiti izobraževanje o odkrivanju, prepoznavanju in odpravljanju posledic trpinčenja na delovnem mestu, ki naj vključuje večšine reševanja konfliktov oziroma reševanja prijavljenih primerov trpinčenja na delovnem mestu, pomoč žrtvam in svetovanje delodajalcu, da z učinkovitim preprečevanjem in obvladovanjem trpinčenja na delovnem mestu okrepi notranjo kulturo in medsebojne odnose ter s tem izboljša poslovno odličnost in uspešnost pri doseganju poslovnih izidov.

#### 12. člen

Ob ugotovljenem trpinčenju na delovnem mestu se delodajalec zavezuje, da bo storil vse, kar je v danih razmerah mogoče in potrebno za to, da pooblaščenec učinkovito zavaruje žrtev in ji zagotovi potrebno pomoč, povzročitelja onemogoči pri njegovem početju ter po potrebi poskrbi za obveščanje pristojnih organov in pravično povračilo za nastale posledice.

#### 13. člen

Delavski predstavniki izobražujejo in ozaveščajo delavce o oblikah trpinčenja na delovnem mestu in jih seznanjajo s postopkom ugotavljanja trpinčenja na delovnem mestu.

Spodbujajo jih k reševanju tovrstne problematike tako, da sami zahtevajo od sodelavca, ki jih trpinči, naj prenehajo tako ravnati. Žrtve in priče spodbujajo k prijavljanju trpinčenja pooblaščencu oz. delodajalcu ter jim pri teh odločitvah in ukrepih pomagajo in jih podpirajo.

Pri preprečevanju, informiranju, ozaveščanju, usposabljanju vodstvenega in vodilnega kadra ter svetovalk in svetovalcev lahko organizacija sodeluje s svojimi sindikalnimi zaupnicami in zaupniki.

#### **IV. Postopek ugotavljanja in reševanja trpinčenja na delovnem mestu**

##### **14. člen**

Delavec, ki sam presodi, da je trpinčen na delovnem mestu in da je določeno ravnanje zanj nesprejemljivo, naj poskuša problem rešiti tako, da na neprimerno ravnanje opozori sodelavca, ki trpinčenje izvaja, in od njega zahteva, da preneha trpinčiti.

Pri tem neformalnem načinu razreševanja primera lahko delavec, ki meni, da je žrtev trpinčenja, zaprosi za pomoč pooblaščenca.

##### **15. člen**

Če delavec ne želi sam izpeljati predpostopka, če se trpinčenje kljub opozorilu nadaljuje ali če se delavec iz katerega drugega razloga odloči za formalno reševanje primera, lahko primer pisno ali ustno prijavi pooblaščenca.

V prepričanju, da je najboljša pot za prepoznavanje trpinčenja na delovnem mestu stalna in sprotna komunikacija, lahko pooblaščenec na lastno pobudo povabi delavca k sebi na pogovor oziroma lahko na način, dogovorjen z delodajalcem, spremlja odnose v organizaciji.

##### **16. člen**

Pooblaščenec je dolžen na podlagi prijave o trpinčenju na delovnem mestu napisati zapisnik o prijavi najkasneje v 2 delovnih dneh od prejema prijave in o njej takoj obvestiti delodajalca.

Pooblaščenec ima pravico ukrepati tudi takrat, ko sam v organizaciji zazna znake trpinčenja na delovnem mestu.

##### **17. člen**

Pooblaščenec je dolžen najkasneje v 3 delovnih dneh od prejema prijave ukrepati, če se delavec, ki je prijavo podal, s tem strinja.

Pooblaščenec takrat, ko je zaradi narave dogodkov to mogoče, in v soglasju z domnevno žrtvijo pisno povabi na skupen pogovor domnevnega storilca in domnevno žrtev trpinčenja na delovnem mestu.

Če ima trpinčenje težje posledice, se pooblaščenec s storilcem in žrtvijo pogovori z vsakim posebej.

Pogovori, v katerih se čim bolj natančno raziščejo in opišejo dejanja domnevnega trpinčenja na delovnem mestu, se opravijo v prisotnosti predstavnika delodajalca oz. ustreznega strokovnega delavca delodajalca.

O pogovoru pooblaščenec sestavi zapisnik in tega podpišejo vsi prisotni.

Pooblaščenec lahko na pogovor povabi tudi katero koli drugo osebo, za katero izve, da ima na voljo informacije o primeru (npr. osebo, ki jo žrtev trpinčenja na delovnem mestu v prijavi navede kot pričo trpinčenja, itd.).

Če se domnevni storilec trpinčenja na delovnem mestu ne odzove povabilu na pogovor, se ta opravi brez njega.

Če se žrtev trpinčenja na delovnem mestu brez opravičila ne odzove povabilu na pogovor, se šteje, da je umaknila prijavo o trpinčenju na delovnem mestu.

Če iz opravljenega pogovora izhaja, da je prijava trpinčenja na delovnem mestu očitno lažna, lahko delodajalec zoper prijavitelja uvede disciplinski postopek.

Zbrano gradivo in ugotovitve pooblaščenec predloži delodajalcu skupaj s predlogom za dokončno rešitev primera.

#### 18. člen

Delodajalec je dolžen vsem udeleženi zagotoviti pošteno obravnavo, spoštovanje osebnega dostojanstva in zasebnosti žrtve in domnevnega povzročitelja trpinčenja na delovnem mestu.

Pri pogovorih in drugih opravilih za pojasnitev resničnega stanja stvari in pri reševanju primera tudi pooblaščenec skrbno pazi, da po nepotrebnem ne škoduje dostojanstvu, osebnostnim pravicam, ugledu in dobremu imenu udeležencev.

#### 19. člen

Delodajalec na podlagi ugotovitev in po posvetovanju s pooblaščenecem v 15 delovnih dneh določi vrsto ukrepa, ki ga bo sprožil zoper povzročitelja. Delodajalec se o vrsti ukrepa odloči samostojno ob upoštevanju teže in narave kršitve. Pri tem se lahko posvetuje tudi z zunanjimi strokovnjaki.

#### 20. člen

Po Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o varnosti in zdravju pri delu je delodajalec tisti, ki mora zagotavljati zdravje in varnosti pri delu, zato bi moral zagotavljati pomoč in svetovanje tudi v primerih nasilja.

Vrste ukrepov za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu so:

- Seznanjanje zaposlenih o psihičnem nasilju in njegovih posledicah.
- Pravočasno reševanje konfliktov.
- Oblikovanje jasnih zahtev in pričakovanj glede posameznih delovnih mest.
- Seznanjanje zaposlenih s temi zahtevami.
- Redno obveščanje zaposlenih o dogajanju v organizaciji.
- Ustvarjanje kulture sodelovanja in zaupanja med zaposlenimi.
- Prijavljanje in reševanje primerov nasilja na delovnem mestu.

Delodajalec lahko zoper povzročitelja uvede disciplinski postopek, začne postopek premestitve povzročitelja ali odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redna odpoved iz krivdnih vzrokov, izredna odpoved).

Pred izrekom ukrepa skuša delodajalec ob pomoči pooblaščenca doseči, da se trpinčeni in povzročitelj trpinčenja pobotata ter se drugi zaveže prvemu povrniti povzročeno škodo.

Če je poravnava uspešna, lahko delodajalec povzročitelja kaznuje mileje ali mu kazen celo odpravi.

#### 21. člen

O vrsti ukrepa je delodajalec dolžen pisno obvestiti pooblaščenca, storilca in žrtev trpinčenja na delovnem mestu.

## 22. člen

Pri pomoči žrtvam veljajo naslednja načela in dejstva:

- obravnava spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja je namenjena ustavitvi nasilja, učinkoviti pomoči žrtvam in temu, da storilci sprejmejo odgovornost za nasilje;
- žrtev ni in ne more biti odgovorna za nasilno ravnanje ali vedenje storilca;
- pri preiskovanju ali obravnavi prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja se žrtve in storilci ne soočajo;
- upoštevati je treba, da storjeno nasilje povzroči neravnovesje v psihološki moči med žrtvijo in storilcem in zato so za žrtev lahko škodljivi postopki, s katerimi bi skušali krivdo za nasilje porazdeliti med vse vpletene ali bi obravnavali nasilje kot konflikt med enakovredno močnimi subjekti (na primer: mediacija) in/ali zanikali povzročeno škodo žrtvi; tako ravnanje lahko vodi v sekundarno viktimizacijo;
- ob obravnavi prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja se ne izhaja iz lastnih ali preteklih izkušenj, ne sodi po lastnih občutkih in čustvih, prav tako se ne minimalizira in omalovažuje storjeno nasilje, temveč se izhaja iz individualnosti vsakega primera in individualnosti posameznika, ki nasilje doživlja;
- žrtve zlasti zaradi različne organizacijske in/ali družbene moči tudi pri blažjih oblikah spolnega ali drugega nadlegovanja od storilcev velikokrat ne zmorejo zahtevati, naj prekinejo svoje vedenje ali ravnanje, in zato se od njih to ne sme zahtevati;
- žrtve zaradi specifične dinamike in posledic nasilja pri trpinčenju večinoma ne zmorejo od storilcev zahtevati, naj prenehajo s svojim vedenjem ali ravnanjem, in zato se od njih to ne sme pričakovati ali zahtevati;
- žrtvam se ne smejo vsiljevati rešitve, temveč je treba upoštevati njihove potrebe in odločitve ter jih pri iskanju rešitev podpirati;
- namesto žrtev in v njihovem imenu se ne sprejemajo nobene odločitve;
- žrtev mora biti obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni prijavi.

Delodajalec mora po končanem postopku ravnati tako, da se prepreči stigmatizacija žrtve trpinčenja na delovnem mestu, hkrati pa si mora prizadevati za njeno čimprejšnjo ponovno vključitev v delovni proces in okolje.

Če je žrtev utrpela težje posledice, ji mora delodajalec omogočiti ustrezno pomoč (npr. odobri dodatni dopust za poklicno rehabilitacijo oz. omogoči izobraževanje za krepitev samozavesti in samopodobe).

## V. Končne določbe

### 23. člen

Ta pravilnik je sklenjen za nedoločen čas. Spremembe in dopolnitve tega internega akta se sprejemajo in dopolnjujejo po enakem postopku kot so bili sprejeti.

#### 24. člen

Pravilnik je bil sprejet dne 23. 5. 2023 in se uporablja 8. dan po objavi na oglasni deski, in sicer od dne 1. 6. 2023. Objavi se na intranetu organizacije oziroma tako, kot je običajno v organizaciji. Hrani se v kadrovski službi, delavci pa imajo možnost vpogleda v pravilnik ves čas njegove veljavnosti.

Z začetkom veljavnosti tega pravilnika preneha veljati Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga v OŠ FLV Slivnica z dne 23. 1. 2012.

Št.: 007-1/2023/3

Datum: 23. 5. 2023

Franc Gosak, ravnatelj