

Na podlagi 7, 8. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, številka 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1) in Akta o ustanovitvi gospodarske družbe Stanovanjsko podjetje d. o. o. Ravne na Koroškem, Ob Suhi 19, Ravne na Koroškem ter po predhodnem pozitivnem mnenju sindikata Stanovanjskega podjetja d.o.o., Ravne na Koroškem z dne 5.6.2013, in nato predhodno pridobljenem soglasju nadzornega sveta Stanovanjskega podjetja d.o.o. na 11. redni seji dne 20.06.2013, sprejemam

P R A V I L N I K

O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (Uvodne določbe)

- 1) S tem Pravilnikom se podrobneje ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu in v delovnem okolju družbe Stanovanjsko podjetje d.o.o. (v nadaljevanju družba).
- 2) Zaščita pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu je v tem pravilniku določena in bo uresničena v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, določbami zakona, ki ureja uresničevanje načela enakega obravnavanja in določbami zakona, ki ureja enake možnosti moških in žensk ter skladno z zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu.
- 3) Določbe tega Pravilnika veljajo za vse zaposlene družbi in tudi za vse osebe, ki v njegovih poslovnih prostorih opravljajo dela po podjemni, avtorski ali drugi pogodbi, kot tudi za dijake in študente, ki opravljajo dela pri družbi.

2. člen (Namen pravilnika)

Namen tega pravilnika je:

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

II. OPREDELITEV POJMOV

3. člen (Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu)

- 1) Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega in fizičnega ravnanja ali vedenje 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 neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

4. člen (Trpinčenje na delovnem mestu)

- 1) 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.

5. člen (Možne oblike nadlegovanja in trpinčenja)

Kršitev iz prejšnjega člena se lahko pojavlja v eni od naslednjih pojavnih oblik, ki so naštet primeroma ali v kateri drugi primerjivi pojavnih oblikah.

- 1) Fizično ravnanje :
 - nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
 - ščipanje,
 - drgnjenje ob telo sodelavke ali sodelavca,
 - dotikanje sodelavkinih/sodelavčevih oblačil, las, telesa, masaže vratu, ramen,
 - objemanje, poljubljanje,
 - ponavljajoči se telesni stik po koncu razmerja,
 - spolni napad ali vsiljeni spolni odnos.
- 2) Verbalno ravnanje:
 - nedobrodošlo osvajanje,
 - predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
 - ponavljajoči predlogi za druženje in zmenke,
 - sugestivne pripombe in opazke,
 - namigovanja,
 - opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavke/sodelavca,
 - naslavljanje sodelavke/sodelavca s »punči, bejbika, srček, miška, cukrček, mucek« in podobno
 - uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje),
 - spreminjanje poslovnih tem v spolne,
 - zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino,
 - bahanje s spolnimi podvigi,

- postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem sodelavke/sodelavca.
- 3) Neverbalno ravnanje
- razpošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino,
 - kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
 - pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
 - spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa sodelavke/sodelavca, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe).
- 4) Drugo na spolu temelječe ravnanje
- posmehovanje ali poniževanje,
 - zastraševanje,
 - fizična napadnost,
 - sramotilno obrekovanje ali črnjenje,
 - žaljenje zaradi njenega ali njegovega spola,
 - pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju sodelavke/sodelavca.
- 5) Napadi na možnost komuniciranja
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
 - večkratno prekinjanje govora in jemanje besed,
 - onemogočanje izražanja mnenja,
 - omejevanje možnosti oz. celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
 - kričanje oz. glasno zmerjanje
 - konstantno kritiziranje dela,
 - konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
 - verbalne grožnje in žalitve,
 - pisne grožnje,
 - nadlegovanje po telefonu,
 - šikaniranje preko elektronskega medija.
- 6) Napadi na socialne stike
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
 - splošno ignoriranje v družbi,
 - druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.
- 7) Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije
- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
 - dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
 - »pošiljanje v pokoj« ali grožnje z odpustom.
- 8) Napadi na zdravje
- siljenje k opravljanju zdravju škodljivih nalog,
 - grožnje s fizičnim nasiljem,
 - uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se nekoga »disciplinira«,
 - fizično zlorabljanje,
 - namerno povzročanje škode ali nepotrebnih stroškov posamezniku,

- namerno povzročanje psihične škode.

6. člen (Presoja ravnanja)

Za spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu se šteje ravnanje, ki je dovolj resno. Posameznik sam presodi, ali je dejanje zanj žaljivo ter ali šteje za spolno ali drugo nadlegovanje oz. trpinčenje na delovnem mestu. Bistveno je, da posameznik določnega ravnanja ne želi ter je zanj tako ravnanje nesprejemljivo.

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

7. člen (Predhodni postopek v primeru nadlegovanja oziroma trpinčenja)

(1) Oseba, ki meni, da je nadlegovana oz. trpinčena na delovnem mestu, naj poskuša problem rešiti v pred postopku na način, da sama zahteva od osebe, ki jo nadleguje oz. trpinči, naj s takim ravnanjem preneha.

(2) V kolikor oseba, ki je nadlegovana meni, da se nadlegovanje kljub njenemu opozorilu nadaljuje oziroma meni, da pred postopek zanjo ni ustrezen, se je dolžna obrniti na pooblaščenca za sprejem prijav.

8. člen (Pooblaščenec za sprejem prijav)

(1) Za sprejem prijav domnevnega spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu skladno s tem pravilnikom je zadolžen s strani direktorja družbe s sklepom imenovan pooblaščenec za izvajanje tega pravilnika (v nadaljevanju pooblaščenec za mobing).

(2) Za izvedbo pravnih ukrepov in sankcij je zadolžen delodajalec, Stanovanjsko podjetje d.o.o., ki ga zastopa zakoniti zastopnik direktor.

9. člen (Postopek reševanja prijav nadlegovanja)

(1) Vsakdo, ki meni, da je spolno ali drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu in problema ne more rešiti v predpostopku, je dolžan domnevnega storilca dejanja in obliko dejanja pisno prijaviti pooblaščenca za mobing.

- (2) Pooblaščenec za mobing je dolžan na podlagi pisne prijave napisati uradni zaznamek/zapisnik o prijavi ter o prijavi obvestiti direktorja družbe.
- (3) Direktor oziroma njegov pooblaščenec je dolžan, najkasneje v roku 3 dni od prijave, povabiti domnevnega storilca in žrtev na razgovor. Namen razgovora je v tem, da se opravi notranja preiskava in čim bolj natančno razišče dejansko stanje. O razgovoru se sestavi zapisnik.
- (4) Na podlagi izvedenega razgovora z domnevnim storilcem in žrtvijo, direktor odloči, ali je do nadlegovanja oz. trpinčenja prišlo ter določi vrsto ukrepa, ki ga bo zoper storilca sprožil.
- (5) Direktor je v roku 3 dni po izvedenem razgovoru dolžan domnevnega storilca in prijavitelja obvestiti kakšen ukrep bo zoper domnevnega storilca sprožil.
- (6) V kolikor se domnevni storilec ne odzove povabilu na razgovor, direktor sam presodi utemeljenost kršitve in se samostojno odloči o nadaljnjih ukrepih.

10. člen (Vrste ukrepov)

- (1) Delodajalec lahko, v kolikor ugotovi, da je do nadlegovanja oz. trpinčenja prišlo, uvede disciplinski postopek ali začne s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redna odpoved iz krivdnih razlogov, izredna odpoved).
- (2) Delodajalec se bo o vrsti ukrepa odločil samostojno, upoštevanje teže in naravo kršitve.

11. člen (Seznam prijavitelja o poteku postopka)

Direktor oziroma pooblaščenec za sprejem prijav je ves čas postopka dolžan obveščati prijavitelja o samem poteku postopka in o morebitnih ukrepih, ki jih je oz. bo delodajalec sprožil zoper domnevnega storilca.

12. člen (Varstvo zasebnosti)

Delodajalec je dolžan skrbeti za to, da bo postopek ugotavljanja nadlegovanja oz. trpinčenja zaupne narave ter da bo v celoti varovala osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve in domnevnega storilca.

13. člen (Načelo zaslišanja)

Delodajalec je dolžan vsem vpletenim zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo.

IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

14. člen (Spremembe in dopolnitve)

Spremembe in dopolnitve tega pravilnika se sprejmejo na način in po postopku, kot je bil sprejet ta pravilnik.

15. člen (Začetek veljavnosti in uporabe)

Ta pravilnik se objavi na oglasni deski v družbi, veljati pa začne 8 (osmi) dan po objavi na oglasni deski v družbi.

Ravne na Koroškem, dne 23.10.2013

Benjamin Jakičič, direktor
Stanovanjsko podjetje d.o.o.