

## IZJAVA

**Delodajalec ..... izjavljam, da ne dopuščam nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in da imamo v naši družbi ničelno toleranco do teh pojavov.**

Podpis delodajalca

Družba....., ki jo zastopa in predstavlja..... (dalje delodajalec),  
in kot predstavnika delavcev  
Svet delavcev v družbi....., ki ga zastopa in predstavlja.....in  
Sindikat .... v družbi, ki ga zastopa in predstavlja.....  
sklepata

## DOGOVOR

### **o preprečevanju nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu**

#### **CILJI DOGOVORA**

1. Podpisnika dogovora (delodajalec in predstavniki delavcev) soglasno ugotavlja, da je spoštovanje in priznavanje dostojanstva in osebnih pravic vseh, ki delajo v družbi, temeljna vrednota, ki zagotavlja uspešno organizacijo dela in zagotavlja delavcem dostojno delovno okolje.
2. Namen tega Dogovora je izboljšati ozaveščenost in prepoznavanje ravnanj nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ter seznanjanje z negativnimi posledicami takšnih ravnanj tako za družbo kakor tudi za prizadetega delavca ali skupino delavcev.

#### **OBLIKE NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU**

3. Nadlegovanje in nasilje izhajata iz nesprejemljivega vedenja ene ali več oseb in se lahko pojavita v različnih oblikah. Med nedopustne oblike nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu uvrščamo:
  - spolno nadlegovanje;
  - druga nadlegovanja in
  - trpinčenje na delovnem mestu.
4. Kot **spolno nadlegovanje**, podpisniki tega Dogovora razumeva, kakršno koli obliko 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 delovnega okolja. Spolno nadlegovanje se lahko kaže v naslednjih oblikah:

### **Verbalno spolno nadlegovanje:**

- osvajanje,
- predlogi, povezani s spolnostjo, ali siljenje k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
- spolno sugestivne pripombe, opazke in namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
- naslavljanje osebe z izrazi 'punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek' in podobnimi,
- uporaba obscenih izrazov ali gest (npr. žvižganje),
- spreminjanje poslovnih tem v spolne,
- zgodbe ali šale s spolno vsebino,
- bahanje s spolnimi podvigi,
- postavljanje osebnih vprašanj o družabnem ali spolnem življenju osebe,
- druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

### **Neverbalno spolno nadlegovanje :**

- (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugega gradiva s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v telesne dele osebe,
- tesno približevanje osebi, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe),
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

### **Fizično spolno nadlegovanje:**

- nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
- ščipanje,
- drgnjenje ob telo osebe,
- dotikanje posameznikovih oblačil, las, telesa,
- masaža vratu, ramen,
- objemanje,
- poljubljanje,
- ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja,
- spolni napad,
- vsiljen spolni odnos,
- druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

**5. Kot drugo nadlegovanje,** podpisniki tega Dogovora štejeva vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje. Med osebne okoliščine uvrščamo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost in drugo. Drugo nadlegovanje se lahko kaže v naslednjih oblikah:

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka, so vsa tista dejanja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do žrtve:

- posmehovanje,
- poniževanje,
- zastraševanje,
- fizična napadalnost,
- sramotilno obrekovanje ali črnjenje,

- žaljenje zaradi osebne okoliščine osebe,
- seksistične šale,
- druga podobna vedenja ali ravnanja.

**6.** Med primere **trpinčenja na delovnem mestu** sodi 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. Trpinčenje na delovnem mestu se lahko kaže v različnih oblikah, kot na primer:

#### **napadi zoper izražanje in komuniciranje**

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega
- prekinjanje govora, jemanje besede
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev
- kričanje
- zmerjanje
- nenehno kritiziranje dela
- nadlegovanje po telefonu
- verbalne grožnje in pritiski
- pisne grožnje

#### **Ogrožanje osebnih socialnih stikov**

- s šikaniranim se sodelavci nočejo več pogovarjati
- ignoriranje v primeru, da žrtev koga sama nagovori
- sodelavci imajo prepoved pogovora s šikaniranim
- splošna ignoranca do prizadetega s strani zaposlenih

#### **Napadi zoper osebni ugled**

- obrekovanje za hrbtom
- širjenje govoric
- poskusi smešenja žrtve
- izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik
- poskusi prisile v psihiatrični pregled
- norčevanje iz telesnih hib
- oponašanje tipičnih vzorcev vedenja z namenom, da se nekoga osmeši
- norčevanje iz političnega ali verskega prepričanje
- zasmehovanje glede narodnosti
- žrtev je pogosto deležna kletvic in obcesnih izrazov

#### **Napadi zoper kakovost delovnega mesta**

- šikanirani ne dobiva več novih delovnih nalog
- odvzete so mu vse delovne naloge z namenom degradacije
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo

#### **Napadi zoper zdravje**

- dodeljevanje zdravju škodljivih nalog
- grožnje s fizičnim nasiljem
- uporaba lažjega fizičnega nasilja
- namerno povzročanje psihične škode posamezniku doma ali na delovnem mestu
- spolni napadi

### **E-mobing**

- spreminjanje gesel oziroma onemogočanje dostopa do informacijskih sistemov
- neprimerno komuniciranje v skupinah prejemnikov e- sporočil
- delegiranje nalog preko e-pošte tik pred iztekom delovnega dne z očitnim negativnim namenom
- žaljivo komuniciranje preko e- sporočil
- preusmerjanje e-pošte brez dovoljenja imetnika elektronskega naslova, ter druga vedenja ali ravnanja, ki ustrezajo definiciji trpinčenja iz uvoda tega člena.

7. Vse oblike trpinčenja na delovnem mestu predstavljajo nedopustno kršitev človekovega dostojanstva in osebnih pravic zaposlenih, zato jih zaposleni v družbi in družba ne tolerirajo.

### **UKREPI ZA PRAVOČASNO PREPOZNAVNO IN PREPREČITEV NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU**

8. Podpisniki Dogovora se zavezujeva k skupnemu načrtovanju aktivnosti, trajnemu sodelovanju za zagotovitev učinkovitega preventivnega delovanja in mirnemu reševanju sporov, ki izhajajo iz nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu . Podpisnika Dogovora, na skupnih posvetih obravnavata vprašanja povezana z odsotnostjo z dela zaradi bolezni, odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz osebnih razlogov delavcev , delovno motivacijo delavcev in podobno.

9. Delodajalec se zaveže zaposlene seznaniti z podano izjavo in podpisanim Dogovorom, ter tekoče spremljati kvaliteto organizacije dela in načina vodenja dela in to po potrebi dopolniti ali spremeniti. Za ugotavljanje in odpravo negativnih posledic nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, delodajalec sprejme splošni akt.

10. Delodajalec v soglasju z delavskimi predstavniki določi pooblaščenca za sprejem prijav nadlegovanja.

11. Delavski predstavniki se zavežejo, da bodo trajno spodbujali sodelavce h kolegialnemu - partnerskemu vedenju na vseh organizacijskih ravneh družbe, da bodo trajno informirali sodelavce o oblikah in posledicah nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu in jih seznanjali z morebitnimi pravnimi posledicami, v primeru kršitve ničelne tolerance.

Kraj....., datum.....

Podpisi:  
delodajalec  
delavski predstavniki

## **PRAVILNIK O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU**

### **1. člen**

(namen akta)

1) S tem Pravilnikom, ki velja za vse zaposlene pri delodajalcu, se podrobneje ureja način zagotavljanja zaščite delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

2) Pravne okvirje za zaščito pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu določa zakon, ki ureja delovna razmerja, zakona, ki ureja uresničevanje načela enakega obravnavanja, zakon, ki ureja enake možnosti moških in žensk ter zakon, ki ureja varnost in zdravje na delu.

### **2. člen**

(prepoved nadlegovanja in trpinčenja)

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ni dopustno in predstavlja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti delavca.

### **3. člen**

(pojmi)

1) Spolno nadlegovanje je 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 delovnega okolja.

2) Kot drugo nadlegovanje šteje vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje. Med osebne okoliščine uvrščamo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost in drugo.

3) Trpinčenja na delovnem mestu predstavlja 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.

4) V pravilniku uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralni za moške in ženske.

## **POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN SANKCIJE**

#### 4. člen

(neformalno reševanje spora)

1) Kadar je to mogoče se priporoča delavcu, ki meni, da je nadlegovan ali trpinčen, da skuša problem rešiti neformalno.

2) Neformalno reševanje primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja pomeni, da delavec od nadlegovalca neposredno zahteva, naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha. To lahko stori delavec sama ali pooblaščenec v imenu delavca.

#### 5. člen

(predpostopek)

1) V kolikor delavec, meni da predpostopek zanj ni ustrezen oziroma, da se nadlegovanje nadaljuje, kljub njegovemu opozorilu, se je dolžna obrniti na pooblaščenca za sprejem prijav.

#### 6 Člen

(Pooblaščenec za sprejem prijav)

1) Za sprejem prijav domnevnega spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je zadolžen/a \_\_\_\_\_ .

2) Za izvedbo pravnih ukrepov in sankcij je zadolžen delodajalec.

#### 7) člen

(načela postopka)

Za obravnavanje primerov nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu so lahko vodi postopek ob upoštevanju naslednjih načel:

- zaščita dostojanstva in zasebnosti vpletenih
- zaupnost informacij
- obravnava pritožb brez nepotrebnega odlašanja
- nepristranska in pravična obravnava vseh vpletenih strani
- odločanje na podlagi informacij (ne le navedb)
  - nedopuščanje lažnih obtožb in disciplinsko ukrepanje proti takšnim prijaviteljem
- koristnost vključitve zunanje pomoči.

#### 9. člen

(postopek reševanj prijav nadlegovanja)

1) Pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan na podlagi pisne ali ustne prijave napisati zabeležko o prijavi in nemudoma obvestiti delodajalca.

2) Pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan, najkasneje v roku 3 dni od prijave, povabiti domnevnega storilca na razgovor ter pridobiti ostale potrebne informacije. O razgovoru z domnevnim storilcem izdela pisno zabeležko.

3) Na podlagi izvedenega razgovora z domnevnim storilcem in delavcem, pooblaščenec za sprejem prijav zbere svoje ugotovitve in zaključke ter najkasneje v roku 8 dni od prejema prijave delodajalcu poroča o svojih ugotovitvah in predlaga vrsto ukrepa.

4) Pooblaščenec za sprejem prijav lahko za celostno rešitev izpostavljenih vprašanj predlaga mirno reševanje spora z mediacijo, ki se vodi na stroške delodajalca.

10. člen  
(Varstvo zasebnosti)

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

11. člen  
(vrste ukrepov)

1) Delodajalec lahko, v kolikor odloči, 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). Delodajalec pri izbiri ukrepa upošteva težo in naravo kršitve.

12. člen  
(Seznanitev prijavitelja o poteku postopka)

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.

13. člen  
(objava akta)

Pravilnik se objavi na v družbi običajen način in se hraniv-----, kjer imajo delavci možnost nenadzorovanega vpogleda ves čas njegove veljavnosti.

14. člen  
Ta pravilnik se prične uporabljati 8 dan po objavi.

Pravilnik sprejel:

Kraj-----, dne-----