

Na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1 (Uradni list RS, št. 21/2013,78/13) je Stojan Praprotnik, direktor Razvojne agencije Savinja GIZ, izdal

PRAVILNIK O UKREPIH ZA VAROVANJE DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIH NA RAZVOJNI AGENCIJI SAVINJA GIZ

I. SPLOŠNE DOLOČBE

**1. člen
(vsebina in namen)**

Ta pravilnik določa ukrepe, s pomočjo katerih se v Razvojni agenciji Savinja GIZ (v nadaljevanju: Agencija) zagotavlja delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih ter ukrepe, načine odpravljanja posledic nespoštovanja dostojanstva.

Delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih, je takšno delovno okolje, v katerem ni nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja.

**2. člen
(opredelitev pojmov)**

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 okolja.

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.

Trpinčenje 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
(veljavnost pravilnika)**

Ta pravilnik velja za vse zaposlene na Agenciji, ne glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj ali posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

**4. člen
(varstvo osebnih podatkov)**

Žrtev nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja, osebe, ki tej osebi pomagajo in vsi ostali vpleteni morajo dosledno varovati osebne podatke, s katerimi se seznanijo.

**5. člen
(dolžnost vodstva)**

Vodstvo je dolžno uvesti ukrepe iz tega pravilnika ter zagotoviti njihovo izvajanje skladno s predpisi.

II. UKREPI ZA PREPREČEVANJE NADLEGOVANJA, TRPINČENJA ALI SPOLNEGA NADLEGOVANJA

6. člen (ozaveščanje in informiranje)

Vodstvo zagotovi, da so vsi zaposleni seznanjeni z določbami tega pravilnika. Seznanjenost se zagotovi z javno objavo pravilnika, posredovanjem že zaposlenim po e-pošti in izročitvijo novo zaposlenim ob sklenitvi delovnega razmerja.

Vodstvo lahko določi tudi druge načine ozaveščanja in informiranja v zvezi z varstvom pred nadlegovanjem, trpinčenjem ali spolnim nadlegovanjem.

III. UKREPI V PRIMERU NADLEGOVANJA, TRPINČENJA ALI SPOLNEGA NADLEGOVANJA

7. člen (neformalno reševanje)

Kadar je to možno, naj skuša žrtev nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja problem rešiti neformalno.

Neformalno reševanje pomeni zlasti, da oseba, ki je žrtev nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja zahteva od osebe, za katero meni, da izvaja takšno ravnanje, da s tem preneha.

8. člen (obvestilo vodstvu)

Kadar neformalno reševanje iz prejšnjega člena ni možno, ni uspešno ali pa se žrtev nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja zanj ne odloči, o nadlegovanju, trpinčenju ali spolnem nadlegovanju pisno obvesti vodstvo.

Obvestilo mora vsebovati najmanj naslednje podatke: kdo je oseba, ki je osumljena izvajanja nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja, opis dogodka oziroma dogodkov ter kdaj in kje so se zgodili.

Vodstvo sprejme v roku 15 dni od prejema obvestila ustrezne ukrepe za zagotavljanje delovnega okolja, v katerem ne bo nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja.

Žrtev nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja mora biti ves čas obveščena o aktivnostih, ki sledijo njenemu obvestilu.

9. člen (komisija)

Za ugotovitev okoliščin v zvezi z domnevnim nadlegovanjem, trpinčenjem ali spolnim nadlegovanjem lahko vodstvo imenuje dvočlansko komisijo.

V komisiji ne morejo biti osebe, ki so vpletene v konkreten primer izvajanja nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja.

Komisija v najkrajšem možnem času o ugotovitvah obvesti vodstvo.

**10. člen
(ukrepanje)**

Če vodstvo ugotovi, da obstaja utemeljen sum, da je do nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja prišlo, oziroma se takšno ravnanje ali vedenje nadaljuje tudi, ko je osumljena oseba seznanjena o neustreznosti takšnega ravnanja ali vedenja, ukrepa vodstvo na naslednje načine: ali ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti, ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, ali izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitve.

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev prepovedi nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe tega pravilnika nemudoma obvesti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

**11. člen
(prepoved povračilnih ukrepov)**

Žrtev nadlegovanja, trpinčenja ali spolnega nadlegovanja ter osebe, ki tej osebi pomagajo, ne smejo biti izpostavljene povračilnim ukrepom.

IV. UKREPI ZARADI LAŽNE PRIJAVE NADLEGOVANJA, TRPINČENJA ALI SPOLNEGA NADLEGOVANJA

**12. člen
(ukrepanje)**

Vodstvo lahko v primeru, da ugotovi, da je zaposleni ali pooblaščen predlagatelj podal lažno obvestilo o nadlegovanju, trpinčenju ali spolnem nadlegovanju, zoper takega vlagatelja ukrepa, kakor da je storil kršitev delovnih obveznosti, razen če ugotovi, da je bil vlagatelj utemeljeno v zmoti glede opredelitve dejanj oziroma ravnanj, ki jih je štél kot nadlegovanje, trpinčenje ali spolno nadlegovanje.

Vodstvo v primeru iz prejšnjega odstavka ukrepa na naslednje načine; ali ravna skladno z določbami disciplinske odgovornosti po zakonu o delovnih razmerjih, ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, ali izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitve (kadar ima kršitev vse znake kaznivega dejanja).

V. KONČNA DOLOČBA

13. člen

Pravilnik začne veljati z dnem 02.02.2015, ko je bil objavljen na spletu Agencije: www.ra-savinja.si.

Žalec, 30.01.2015


Razvojna agencija Savinja
Stojan Praprotnik, direktor
Ulica heroja Staneta 3, 3310 Žalec