

NAZIV: JAVNI ZAVOD ZA KULTURO, MLADINO IN ŠPORT LITIJA (ZKMŠ)

NASLOV: TRG NA STAVBAH 8A, 1270 LITIJA

DATUM: 10. 9. 2025

Na osnovi 8. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT, 33/2016 – PZ-F, 52/2016 in 15/2017 – odl. US) in 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. list RS, št. 43/2011), je podjetje z današnjim dnevom sprejelo:

P R A V I L N I K

o ukrepih za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem Pravilnikom se podrobneje ureja prepoznavanje, odkrivanje, nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja.

Ta Pravilnik določa ukrepe za odpravljanje posledic neustreznih odnosov v podjetju (diskriminacija, spolno nadlegovanje, druga nadlegovanja ter trpinčenje na delovnem mestu) ter komu ugotovitve zaupati in kako pristopiti k reševanju.

2. člen

Pri izvajanju in zagotavljanju ukrepov so dolžni sodelovati vsi zaposleni v podjetju.

II. OPREDELITEV POJMOV

3. člen

Diskriminacija pomeni neenako obravnavanje posameznika oz. posameznice v primerjavi z nekom drugim zaradi narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katerekoli druge osebne okoliščine.

Spolno nadlegovanje je kakršnakoli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega in 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 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.

III. MOŽNE OBLIKE NADLEGOVANJA IN TRPINČENJA

4. člen

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

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
- OGOVARJANJE ZA HRBTOM
- POSTAVLJANJE OSEBNIH VPRAŠANJ V ZVEZI Z DRUŽABNIM ALI SPOLNIM ŽIVLJENJEM SODELAVKE/SODELAVCA

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
- TESNO PRIBLIŽEVANJE SODELAVKI/SODELAVCA, KADAR GOVORIMO (NPR. NAGIBANJE ČEZ HRBET SEDEČE OSEBE)

Drugo na spolu temelječe ravnanje:

- POSMEHOVANJE ALI PONIŽEVANJE
- ZASTRAŠEVANJE
- FIZIČNA NAPADALNOST
- SRAMOTILNO OBREKOVANJE ALI ČRNJENJE
- ŽALJENJE ZARADI NIJENEGA ALI NJEGOVEGA SPOLA
- PRIPOVEDOVANJE LAŽI ALI RAZŠIRJANJE GOVORIC O SPOLNEM ŽIVLJENJU SODELAVKE/CA.

Napadi na možnost komuniciranja:

- OMEJEVANJE MOŽNOSTI KOMUNICIRANJA S STRANI NADREJENEGA
- VEČKRATNO PREKINJANJE GOVORA IN JEMANJE BESED
- ONEMOGOČANJE IZRAŽANJA MNENJA
- OMEJEVANJE MOŽNOSTI OZ. VELJA PREPOVED SODELAVCEM KOMUNICIRATI Z ŽRTVUO
- 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, ITD.,

Napadi na socialne stike:

- SODELAVCEM JE PREPOVEDANO POGOVARIJATI SE S POSAMEZNO OSEBO
- SPLOŠNO IGNORIRANJE V DRUŽBI
- DRUGE OBLIKE USTVARJANJA POPOLNE IZOLIRANOSTI OD OKOLJA PRI DELU

Napadi na kakovost delovne in življenjske situacije

- IZKLJUČEVANJE IZ VSEH AKTIVNOSTI, KI POTEKAJO NA DELOVNEM MESTU IN V DELOVNEM OKOLJU
- DODELJEVANJE NALOG, KI ŽALJO DOSTOJANSTVO
- »POŠILJANJE V POKOJ« ALI GROŽNJE Z ODPUSTOM
- ITD..

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
- ITD.

IV. POSTOPKI UGOTAVLJANJA, OPAŽANJA IN REŠEVANJA NASILJA, TRPINČENJA, NADLEGOVANJA IN DRUGIH OBLIK PSIHOSOCIALNEGA TVEGANJA

5. člen

Za vsako nasilje, trpinčenje, nadlegovanje in druge oblike psihosocialnega tveganja, pomeni sodelovanje ene ali več osebe na delovnem mestu ali v zvezi z delom za katerega oseba presodi, da se počuti ogroženo.

V kolikor oseba presodi, da se počuti diskriminirano, trpinčeno, spolno nadlegovano, kako drugače nadlegovano ali občuti druge oblike psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, naj poskuša problem rešiti v pred postopku na način, da sama zahteva od storilca naj s takim ravnanjem preneha.

V kolikor oseba, ki je diskriminirana, trpinčena, spolno nadlegovana, kako drugače nadlegovana ali občuti druge oblike psihosocialnega tveganja meni, da se kljub njenemu opozorilu nadaljuje oz. meni, da pred postopek zanjo ni ustrezen, se je dolžna obrniti na nadrejenega delavca oz. delodajalca.

Žrtev je dolžna pisno prijaviti storilca nadrejenemu delavcu oz. delodajalcu.

Nadrejeni delavec oz. delodajalec je dolžan na podlagi pisne prijave napisati zapisnik o prijavi.

Delodajalec je dolžan, najkasneje v roku 8. dneh 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.

Na podlagi izvedenega razgovora, z domnevnim storilcem in žrtvijo, delodajalec odloči, ali je do nadlegovanja oz. trpinčenja prišlo ter določi vrsto ukrepa, ki ga bo zoper storilca sprožil.

Delodajalec je v roku 3 dni po izvedenem razgovoru dolžan domnevnega storilca in prijavitelja obvestiti kakšen ukrep bo zoper domnevnega storilca sprožil.

V kolikor se domnevni storilec ne odzove povabilu na razgovor, delodajalec sam presodi o utemeljenost kršitve in se samostojno odloči o nadaljnjih ukrepih.

Kadar je kršitelj delodajalec in bi lahko bilo odločanje pristransko, lahko delavec poda pisno prijavo pri zunanjih pristojnih organih.

V. VRSTE UKREPOV

6. člen

Delodajalec lahko, v kolikor ugotovi, da je do diskriminacije, spolnega nadlegovanja, nadlegovanja, trpinčenja ali druga oblika psihosocialnega tveganja prišlo, uvede disciplinski postopek ali začne s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redna odpoved iz krivdnih razlogov, izredna odpoved).

Delodajalec se bo o vrsti ukrepa odločil samostojno, upošteva težo in naravo kršitve.

VI. SEZNANITEV PRIJAVITELJA O POTEKU POSTOPKA

7. člen

Nadrejeni oz. delodajalec 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.

VII. VARSTVO ZASEBNOSTI

8. člen

Delodajalec je dolžan skrbeti za to, da bo postopek ugotavljanja diskriminacije, spolnega nadlegovanja, nadlegovanja, trpinčenja ali druga oblika psihosocialnega tveganja zaupne narave ter da bo v celoti varovala osebno dostojanstvo in zasebnost žrtve in domnevnega storilca.

VIII. NAČELO ZASLIŠANJA

9. člen

Delodajalec je dolžan vsem vpletenim zagotoviti pošteno zaslišanje in obravnavo.

IX. KONČNE DOLOČBE

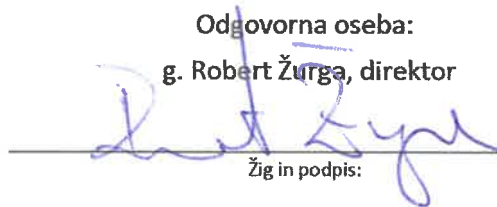
10. člen

Če obstaja možnost se Pravilnik izobesi na oglasni deski v podjetju. Odgovorni delavci so zadolženi z vsebino Pravilnika seznaniti vse zaposlene v podjetju in ga dosledno spoštovati.

Ta Pravilnik začne veljati z dnem sprejetja in se prične izvajati od uvodoma navedenega datuma.

Odgovorna oseba:

g. Robert Žurga, direktor



Žig in podpis:

Vse navedene podatke bomo varovali po Zakonu o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št.163/2022).

