

P R A V I L N I K

o ukrepih za zaščito pred psihosocialnimi tveganji na delovnem mestu

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Pravilnik določa ukrepe s katerimi delodajalec zagotavlja okolje, v katerem zaposleni ne bodo izpostavljeni nasilju, trpinčenju, nadlegovanju in drugim oblikam psihosocialnega tveganja na delovnem mestu s strani delodajalca ali sodelavcev .

2. člen

Temeljna obveznost delodajalca je, da varuje in spoštuje, upošteva in ščiti pravice zaposlenih do:

- osebnega dostojanstva in varnosti,
- zasebnosti in osebnostne pravice ter
- sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic kršitev zoper njih.

II. OPREDELITEV TRPINČENJA, SPOLNEGA NADLEGOVANJA IN NASILJA NA DELOVNEM MESTU

3. člen

Psihosocialno tveganje na delovnem mestu predstavlja kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu. Izvajanje trpinčenja vključuje **psihično ali fizično nasilje ter spolno nadlegovanje** in predstavlja **hujšo kršitev** delovnih obveznosti.

Opredelitve psihosocialnih tveganj se smiselno uporabljajo tudi za **pojave diskriminacije** zaradi:

- nacionalnega in socialnega porekla,
- rase in barve kože,
- starosti, invalidnosti in bolezni,
- verskega prepričanja,
- političnega prepričanja,
- članstva v sindikatu ali svetu delavcev
- osebnega in družinskega statusa,
- premoženjskega stanja in
- spolne usmerjenosti.

4. člen

Psihično in fizično trpinčenje je vedenje, ki ima namen in posledični učinek, da prizadene dostojanstvo osebe ali da za osebo ustvari zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Spolno nadlegovanje je vedenje, ki z neverbalnim vedenjem ali z besedami ali s fizičnim vedenjem in ravnanjem spolne narave, prizadene spolno identiteto in dostojanstvo osebe.

Diskriminacijsko je tisto vedenje, ki z neverbalnim vedenjem ali z besedami ali s fizičnim vedenjem in ravnanjem diskriminira in s tem prizadene identiteto in dostojanstvo osebe.

Trpinčenje se lahko pojavi kot:

- psihično in čustveno nasilje od zgoraj navzdol, če ga izvaja nadrejeni nad podrejenimi,
- psihično in čustveno nasilje med sodelavci, ki so na istem hierarhičnem nivoju,
- psihično in čustveno nasilje od spodaj navzgor, če ga izvaja skupina sodelavcev nad vodjo.

Spolno nadlegovanje se lahko pojavi kot:

- spolno nadlegovanje moških do žensk in moških,
- spolno nadlegovanje žensk do moških in žensk,

5. člen

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno **organizacijsko kulturo in delovno okolje**, v katerem bo nevarnost izpostavljenosti vseh vrst trpinčenja vnaprej preprečena ali vsaka pojavna oblika vsaj zmanjšana na minimum. V ta namen mora delodajalec :

- ustvarjati ustrezno organizacijsko kulturo medsebojnega spoštovanja in sodelovanja,
- poskrbeti za informiranje ter
- sprejeti ustrezne konkretne preventivne ukrepe.

III. UKREPI ZA PREPREČEVANJE TRPINČENJA

6. člen

V preventivnem smislu si bo delodajalec prizadeval za:

- a) **kakovostno vodenje:**
 - spoštovanje etičnih norm poslovanja in komuniciranja na vseh ravneh
 - jasno opredeljene cilje v vseh dokumentih,
 - spoštovanje internih pravilnikov in pravil,
 - kakovostno informiranje (okrožnice in druge pisne informacije),
 - profesionalno obnašanje in komuniciranje na vseh nivojih,
- b) **kakovostno organizacijo dela:**
 - pisno obveščanje zaposlenih, ki se pravočasno obesi na oglasno desko;
 - dnevno komuniciranje vodje enote z zaposlenimi,
 - dostopnost za pogovor z vodstvom podjetja ali varnostnih inženirjem,
- c) **usposabljanje in izpopolnjevanje:**
 - izobraževalne vsebine za preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja ter spolnega nadlegovanja vključiti v obvezna usposabljanje in izpopolnjevanje vseh zaposlenih - usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu,
 - skrb za ustrezno delovno vzdušje in dobre odnose,
 - stalno spremljanje stanja , zbiranje in proučevanje informacij , občasni razgovori z zaposlenimi ter analiza stanja,
 - občasno izvajati interne raziskave stanja glede pri zaposlenih na vseh področjih.

7. člen

Direktor podjetja je zadolžen za:

- obravnavo posameznih primerov psihosocialnih tveganj, čustvenega in psihičnega nasilja ali spolnega nadlegovanja,
- stalnega izvajanja ukrepov za razreševanje morebitnega konkretnega primera in
- izvedbo morebitnih predlaganih pravnih ukrepov in sankcij.

Pri razreševanju posledic bo direktor izhajal iz 34. člena Ustave RS, ki določa, da »ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti«, hkrati pa bo v celoti spoštoval tudi druge zakone, kolektivne pogodbe in sprejete dogovore, ki opredeljujejo to področje.

Direktor bo v zvezi z odpravljanjem posledic spoštoval predvsem naslednje:

- reševanja konkretne pritožbe se bo lotil brez odlašanja ter s potrebno obzirnostjo in zaupnostjo,
- osebam, ki ne bodo vpletene, ne bo posredoval sporočil in podatkov,
- vsem vpletenim bo omogočil , da se izjasnijo o problemu,
- ne bo dopuščala lažnih obtožb in bo v takem primeru sprožil ustrezni disciplinski postopek,
- proti izvajalcem trpinčenja bo na podlagi dokazov ustrezno ukrepal,
- po potrebi bo poiskal zunanjo strokovno pomoč.

8. člen

Pravne sankcije zoper izvajalca trpinčenja ter spolnega nadlegovanja so:

- disciplinski postopek in ostali ukrepi internega značaja,
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

9. člen

Če zaposleni meni, da je pri delu izpostavljen psihosocialnim tveganjem, lahko le to ustno ali pisмено prijavi:

- strokovnem delavcu za varnost in zdravje pri delu,
- neposredno vodji.

Strokovni delavec mora podatke obravnavati zaupno, zbrati mora vse potrebne dodatne informacije, da ugotovi dejansko stanje. Po potrebi mora pridobiti podatke od sodelavcev ali ostalih zaposlenih v ožjem ali širšem delovnem okolju v katerem se je dogodek zgodil.

Po pridobitvi vseh potrebnih podatkov in ugotovitvi stanja strokovni delavec preda podatke in ugotovitve direktorju zavoda.

10. člen

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti v zvezi s psihosocialnimi tveganji, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. V nasprotnem primeru se lahko obrne na delovno inšpekcijo.

IV. KONČNE DOLOČBE

11. člen

Ta pravilnik prične veljati, ko ga na svoji seji potrdi svet zavoda.

V Žalcu, dne 18. 11. 2021

žig

Predsednik sveta zavoda
Martin Kozmelj l.r.