

Na podlagi 1. odstavka 45. člena Zakona o delovnih razmerjih – ZDR, Uradni list RS, št. 42-2002, 79/2006, ZZZPB-F, 46/07 – odl. US, 103/07 in 45/08 – ZArbit Občina Hodoš objavlja

UKREPE ZA ZAŠČITO DELAVCEV PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM ALI TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

Vsebina:

- **Smernice za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu;**
- **Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave;**

Hodoš, 14.05.2011

Župan občine Hodoš:

Rudolf BUNDERLA l.r.

Za izvrševanje 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 46/07 – odl. US, 103/07 in 45/08 – ZArbit) izdaja Vlada Republike Slovenije

U R E D B O

o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (vsebina in namen)

(1) Ta uredba določa ukrepe, s pomočjo katerih se v organih državne uprave (v nadaljnjem besedilu: organ) zagotavlja delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih.

(2) Delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih, je takšno delovno okolje, v katerem ni spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

2. člen

(opredelitev pojmov)

(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 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.

(3) 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)

Ta uredba velja za vse zaposlene v organih ne glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

4. člen

(dolžnosti predstojnice oziroma predstojnika)

Predstojnica oziroma predstojnik je dolžan uvesti ukrepe iz te uredbe ter zagotoviti njihovo izvajanje v skladu s predpisi.

II. UKREPI ZA PREPREČEVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

5. člen

(ozaveščanje in informiranje)

(1) Predstojnica oziroma predstojnik zagotovi, da so vsi zaposleni seznanjeni z določbami te uredbe. Seznanjenost se zagotovi z javno objavo uredbe v organu.

(2) Predstojnica oziroma predstojnik lahko določi tudi druge načine ozaveščanja in informiranja v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

6. člen

(svetovalka oziroma svetovalec za pomoč in informiranje)

(1) Za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, predstojnica oziroma predstojnik določi eno ali več zaposlenih oseb, ki uživajo zaupanje med zaposlenimi in opravijo usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

(2) Naloge svetovalke oziroma svetovalca iz prejšnjega odstavka so, da osebo z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja informira o postopkih, ki so na voljo, ter ji pomaga pri reševanju problema, če jo le-ta za to zaprosi.

(3) Informacije, ki so pridobljene v okviru opravljanja nalog iz prejšnjega odstavka, se brez soglasja osebe z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ne smejo uporabiti.

7. člen

(usposabljanje)

Usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem izvaja Urad za enake možnosti.

III. UKREPI V PRIMERU SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

8. člen

(neformalno reševanje)

(1) Kadar je to možno, naj skuša oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja problem rešiti neformalno.

(2) Neformalno reševanje pomeni zlasti, da oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja od osebe, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, zahteva, naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha.

(3) Pri neformalnem reševanju se lahko oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja obrne tudi na svetovalko oziroma svetovalca iz 6. člena te uredbe.

9. člen

(obvestilo predstojnici oziroma predstojniku)

(1) Kadar reševanje iz prejšnjega člena ni možno, ni uspešno ali pa se oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja zanj ne odloči, o spolnem in drugem nadlegovanju ali trpinčenju pisno obvesti predstojnico oziroma predstojnika.

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

(3) Predstojnica oziroma predstojnik sprejme v roku 15 dni ustrezne ukrepe za zagotavljanje delovnega okolja, v katerem ne bo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

(4) Oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja mora biti ves čas obveščena o aktivnostih, ki sledijo njenemu obvestilu.

10. člen

(komisija)

(1) Za ugotovitev okoliščin v zvezi z domnevnim spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem lahko predstojnica oziroma predstojnik imenuje tričlansko komisijo.

(2) V tričlanski komisiji ne more biti oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, in prav tako ne oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

(3) Komisija v najkrajšem možnem času o ugotovitvah obvesti predstojnico oziroma predstojnika.

11. člen
(ukrepanje)

(1) Če predstojnica oziroma predstojnik meni, da obstaja utemeljen sum, da je do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja prišlo oziroma se takšno ravnanje ali vedenje nadaljuje tudi po seznanitvi osumljene osebe o neustreznosti takšnega ravnanja ali vedenja, ukrepa predstojnica oziroma predstojnik na naslednje načine: ali ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti; ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov; ali pa izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(2) V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe te uredbe o dejanju nemudoma obvestiti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

12. člen
(prepoved povračilnih ukrepov)

Oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ter osebe, ki tej osebi pomagajo, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja.

IV. PREHODNI IN KONČNA DOLOČBA

13. člen

(usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem)

Prvo usposabljanje iz 7. člena te uredbe se izvede v roku šestih mesecev po uveljavitvi te uredbe.

14. člen

(imenovanje svetovalke oziroma svetovalca za pomoč in informiranje)

Predstojnica oziroma predstojnik imenuje svetovalko oziroma svetovalca za pomoč in informiranje v enem mesecu po izvedbi usposabljanja iz prejšnjega člena.

15. člen
(začetek veljavnosti)

Ta uredba začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 09100-1/2009/7

Ljubljana, dne 7. maja 2009

EVA 2009-1515-0001

Vlada Republike Slovenije

mag. Mitja GASPARI
M I N I S T E R

**Smernice
za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter
trpinčenjem na delovnem mestu**

Te Smernice izdaja Urad za enake možnosti kot napotek za izvajanje Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave.

I. OPREDELITEV POJMOV

Zakon o delovnih razmerjih (6.a člen) ter Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (2. člen) prepovedujeta spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje in hkrati podajata definicije navedenih ravnanj.

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.

Zaradi lažjega prepoznavanja spolnega nadlegovanja v praksi, so v nadaljevanju primeroma navedene nekatere oblike ravnanj ali vedenj, ki bi jih lahko opredelili kot spolno nadlegovanje:

a) Verbalno spolno nadlegovanje:

- Nedobrodošlo osvajanje, pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje
- Neželeno spreminjanje službenih tem v spolne
- Neželeni ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke
- Moteče bahanje osebe s spolnimi podvigi
- Neželeni opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz
- Neželeni predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti
- Neželene zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino
- Neželene sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje)
- Postavljanje neželenih osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem
- Neželeno naslavljanje s 'srček, punči, miška, cukrček, mucek, bejbi
- ipd.

b) Neverbalno spolno nadlegovanje

- Neželene spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa
- Neželeno razkazovanje spolnih organov
- Neželena elektronska sporočila, pisma, telefaksi in drugi materiali s spolno vsebino
- ipd.

c) Fizično spolno nadlegovanje:

- Nepotrebno dotikanje, trepljanje, ščipanje, tesno približevanje osebe (npr. nagibanje čez hrbet), neželena masaža vratu, ramen...
- Vsiljeni spolni odnos (posilstvo)
- Neželeno ali izsiljeno objemanje ali poljubljanje
- Spolni napad (poskus posilstva)
- ipd.

d) Karierno spolno nadlegovanje:

- Obljubljena višja plača, napredovanje ali kakšna druga ugodnost, če nadlegovana oseba pristane na ravnanja spolne narave (npr. zmenek, spolni odnos itd.)
- ipd.

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. Osebne okoliščine so spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost in druge.

Zaradi lažjega prepoznavanja nadlegovanja v praksi, so v nadaljevanju primeroma navedene nekatere oblike ravnanj ali vedenj, ki bi jih lahko opredelili kot nadlegovanje:

a) Nadlegovanje zaradi spola:

- Fizična napadalnost do nadlegovane osebe, ker je ženska / moški
- Zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe, ker je ženska / moški
- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje, ker je ženska / moški
- Posmehovanje ali poniževanje, ker je ženska / moški
- Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju
- ipd.

b) Nadlegovanje zaradi narodnosti, rase

- Neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi narodnosti ali rase
- Zastraševalno obnašanje do nadlegovane osebe, ker govori drugačen jezik kot oseba, ki nadleguje
- Posmehovanje ali poniževanje, ker govori drugačen jezik kot oseba, ki nadleguje
- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi narodnosti ali rase
- Fizična napadalnost zaradi narodnosti ali rase
- Posmehovanje ali poniževanje zaradi drugačne narodnosti kot ostali
- ipd.

c) Nadlegovanje zaradi invalidnosti, zdravstvenega stanja

- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi invalidnosti
- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi bolezni

- Posmehovanje ali poniževanje zaradi bolezni
- Posmehovanje ali poniževanje zaradi invalidnosti
- ipd.

d) Nadlegovanje zaradi vere:

- Zastráevalno obnašanje zaradi vere
- Posmehovanje ali poniževanje zaradi vere
- Fizična napadalnost zaradi vere
- Neželene zgodbe, šale, komentarji na račun vere
- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi vere
- ipd.

e) Nadlegovanje zaradi starosti

- Fizična napadalnost zaradi starosti
- Neželene zgodbe, šale, komentarji zaradi starosti
- Posmehovanje ali poniževanje zaradi starosti
- ipd.

f) Nadlegovanje zaradi spolne usmerjenosti

- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi spolne usmerjenosti
- Zastráevalno obnašanje do nadlegovane osebe zaradi spolne usmerjenosti
- Posmehovanje ali poniževanje zaradi spolne usmerjenosti
- Pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolni usmerjenosti
- Neželene zgodbe, šale, komentarji na račun spolne usmerjenosti
- Fizična napadalnost do nadlegovane osebe zaradi spolne usmerjenosti
- ipd.

g) Nadlegovanje zaradi izobrazbe

- Posmehovanje ali poniževanje, zaradi slabše ali boljše izobrazbe kot jo ima oseba, ki nadleguje
- Sramotilno obrekovanje, črnjenje ali žaljenje zaradi izobrazbe
- ipd.

h) Karierno nadlegovanje zaradi spola, vere, spolne usmerjenosti, invalidnosti, zdravstvenega stanja, narodnosti, rase, izobrazbe ali starosti

- Grožnje z negativnimi posledicami, če nadlegovana oseba odkloni ali se zoperstavi kateremu od tukaj naštetih ravnanj
- ipd.

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.

Zaradi lažjega prepoznavanja trpinčenja v praksi, so v nadaljevanju primeroma navedene nekatere oblike ravnanj ali vedenj, ki bi jih lahko opredelili kot trpinčenje:

a) Vedenja ali ravnanja, ki vplivajo na samoizražanje in na način komunikacije trpinčene osebe

- Nadrejena oseba, sodelavke in sodelavci trpinčeni osebi omejujejo možnost, da bi se izražala
- Nenehno prekinjanje njenega govora
- Kričanje na in zmerjanje trpinčene osebe
- Nenehno kritiziranje njenega zasebnega življenja
- Telefonsko zastraševanje, ustne in pisne grožnje
- Onemogočanje stikov s pogledi ali gestami in z zbadanjem
- ipd.

b) Vedenja in ravnanja, ki pomenijo omejevanje in preprečevanje socialnih stikov trpinčene osebe

- S trpinčeno osebo nihče več ne govori, kot da je ni, ni prisotna, ne obstaja
- Trpinčena oseba ne more govoriti z nikomer - onemogočen ji je dostop do drugih
- Premestitev na delovno mesto, ki je ločeno od ostalih
- Sodelavkam oziroma sodelavcem je z njo prepovedano govoriti
- ipd.

c) Vedenja in ravnanja, ki krnijo ugled trpinčeni osebi

- Blatenje za njenim hrbtom
- Razširjanje neutemeljenih govoric
- Posmehovanje
- Obravnavanje kot duševno bolne
- Zasmehovanje povezano z obveznim psihiatričnim ocenjevanjem ali preiskavo

- Zasmehovanje zaradi možne oviranosti oziroma hendikepiranosti
- Oponašanje žrtvinih gest, hoje, glasu z namenom zasmehovanja
- Zasmehovanje njenega političnega prepričanja ali verske pripadnosti, zasebnega življenja in žrtvine narodnostne ali etnične pripadnosti
- Mora opravljati delo, ki prizadene njeno samospoštovanje
- Njena prizadevanja se ocenjujejo napačno in na ponižujoč način ter njene odločitve so vedno postavljene pod vprašaj
- Klicanje s ponižujočimi imeni
- ipd.

d) Napadi na kakovost poklicnega in življenjskega položaja trpinčene osebe

- Nadrejeni trpinčeni osebi odvzemajo pomembne zadolžitve
- Nalagajo ji naloge, ki so pod stopnjo njene strokovne usposobljenosti
- Trpinčena oseba nenehno dobiva nove naloge
- Poškoduje se dom ali delovno mesto trpinčene osebe
- ipd.

e) Neposredni napadi na zdravje trpinčene osebe

- Trpinčena oseba je prisiljena opravljati fizično naporno delo
- Grožnje s fizičnim nasiljem
- Fizična zloraba
- Odkrito spolno nadlegovanje
- ipd.

II. DOLŽNOSTI PREDSTOJNICE OZIROMA PREDSTOJNIKA

Zakon o delovnih razmerjih (45. člen) določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Minimalen obseg teh ukrepov v organih državne uprave (ministrstva, organi v sestavi ministrstev, vladne službe in upravne enote) določa Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave.

V skladu z 33. členom Zakona o javnih uslužbencih izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v organih državne uprave predstojnica oziroma predstojnik, tj. ministrica oziroma minister, predstojnica oziroma predstojnik organa v sestavi ministrstva, direktorica oziroma direktor vladne službe ter načelnica oziroma načelnik upravne enote.

Ozaveščanje in informiranje

Ozaveščanje in informiranje sta najboljša načina preprečevanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja. Več možnosti je, da se bo oseba takemu ravnanju izognila, če ve, da je njeno ravnanje ali vedenje mogoče opredeliti kot spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje. Podobno pa je za osebo, ki je dobro informirana o svojih pravicah in o sredstvih, ki so na voljo za ureditev situacije, to vzpodbuda, da naredi konec nezaželenemu ravnanju ali vedenju in da prijavi tako ravnanje ali vedenje, če mu je izpostavljena.

Predstojnica oziroma predstojnik z javno objavo v organu (objava na oglasni deski, obvestilo vsem zaposlenim preko e-pošte ipd.) zagotovi, da so vsi zaposleni seznanjeni z določili Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave in temi Smernicami, lahko pa določi tudi druge načine seznaitve, zlasti:

- s podpisom izjave zaposlenih o seznaitvi z Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave in temi Smernicami;
- z dostopnostjo Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave in temi Smernicami v tiskani obliki pri svetovalki oziroma svetovalcu za pomoč in informiranje;
- z vzpodbujanjem zaposlenih, da se udeležujejo dogodkov, ki pomenijo ozaveščanje o pojavih spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja;
- z organiziranjem dejavnosti ozaveščanja o pojavnosti spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ipd.

Svetovalka oziroma svetovalec za pomoč in informiranje

Predstojnica oziroma predstojnik organa v skladu z Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave določi eno izmed že zaposlenih oseb za opravljanje nalog nudenja pomoči in informiranja o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. Ta oseba opravlja te naloge kot

dodatne k že obstoječim (gre za podobno ureditev, kot velja npr. za koordinatorice oziroma koordinatorje za enake možnosti žensk in moških, ki delujejo v vsakem ministrstvu na podlagi 13. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških). Za opravljanje teh nalog se imenuje oseba, ki uživa zaupanje med zaposlenimi (npr. predstavnica oziroma predstavnik sindikata, koordinatorica oziroma koordinator za enake možnosti žensk in moških, zaposleni v kadrovski službi ali druga oseba, ki je vredna zaupanja) in je opravila usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, ki ga izvaja Urad za enake možnosti. Predstojnica oziroma predstojnik lahko za pomoč in informiranje določi tudi več zaposlenih oseb v organu. To je smiselno zlasti v primeru velikega števila zaposlenih ali ko organ deluje na različnih lokacijah (npr. policija, vojska, diplomatska in konzularna predstavništva).

Naloge svetovalke oziroma svetovalca za pomoč in informiranje so informiranje o postopkih, ki so na voljo ter pomoč pri reševanju problema, če jo oseba za to zaprosi (glej: Priloga 2).

Informacije, ki jih svetovalka oziroma svetovallec za pomoč in informiranje pridobi v okviru opravljanja zgoraj navedenih nalog, se brez soglasja osebe z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ne smejo uporabiti.

Udeležba na usposabljanju s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, ki ga izvaja Urad za enake možnosti, je predpogoj, da je oseba lahko imenovana za svetovalko oziroma svetovalca za pomoč in informiranje. Po drugi strani pa je primerno, da se tega usposabljanja ne udeležijo samo osebe, ki bodo imenovane za svetovalke oziroma svetovalce za pomoč in informiranje, temveč tudi drugi zaposleni, zlasti pa javne uslužbenke in uslužbenci na vodstvenih delovnih mestih.

III. UKREPI V PRIMERU SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

Neformalno reševanje

Če gre za blažje oblike spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, naj da nadlegovana oziroma trpinčena oseba storilki oziroma storilcu jasno vedeti, da je takšno ravnanje ali vedenje zanjo neželjeno in nesprejemljivo, in da želi, da se nemudoma neha. To naj pove

odločno in nedvoumno, npr. z: »Oprostite, vaše početje me moti in je zame neprijetno. Želim, da z njim prenehate.«

Če lahko, se naj nadlegovana oziroma trpinčena oseba zaupa sodelavki ali sodelavcu, ali poišče podporo pri svetovalki oziroma svetovalcu za pomoč in informiranje. Eden od možnih naslovov za pomoč je tudi sindikat – oseba naj pri sindikalni zaupnici oziroma zaupniku preveri, ali je kdo v sindikatu usposobljen za to, da ji pomaga. Pomembno je, da se o spolnem in drugem nadlegovanju ali trpinčenju spregovori, saj obstaja možnost, da ista oseba nadleguje še koga. Koristno je tudi, če si nadlegovana oziroma trpinčena oseba zapisuje datume, ure in kraje dogajanja, saj storilke oziroma storilci običajno zanikajo svoja dejanja.

V primeru, da se nadlegovana oziroma trpinčena oseba zaupa sodelavki ali sodelavcu, ji oziroma mu naj ta verjame, če je potrebno, pa naj namesto nje oziroma njega poišče tudi informacije, kaj lahko stori in kam se lahko obrne po pomoč. Zanemarljivo majhen delež obtožb se namreč izkaže za neutemeljene.

Formalno reševanje

Kadar neformalno reševanje ni možno, ni uspešno, ali pa se nadlegovana oziroma trpinčena oseba zanj ne odloči, lahko o spolnem in drugem nadlegovanju ali trpinčenju obvesti predstojnico oziroma predstojnika. Njegova naloga je, da zagotovi takšno delovno okolje, kjer ne bo prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja. Neformalno reševanje ni procesna predpostavka za formalno reševanje.

O primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja se predstojnico oziroma predstojnika obvesti pisno, v elektronski ali tiskani obliki. Obvestilo naj vsebuje najmanj naslednje podatke: kdo je storilka oziroma storilec, opis dogodka oziroma dogodkov ter kdaj in kje so se zgodili (glej: Priloga 1).

Predstojnica oziroma predstojnik mora v roku 15 dni ustrezno ukrepati za zagotovitev takšnega delovnega okolja, v katerem ne bo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja ter odpraviti kršitve. Takšen rok za izpolnitev obveznosti izhaja že iz drugega odstavka 24. člena Zakona o javnih uslužbencih.

V tem času (15 dni) ima predstojnica oziroma predstojnik možnost, da zaradi lažje odločitve o nadaljnjih ukrepih imenuje tričlansko komisijo, ki naj ugotovi okoliščine v zvezi z domnevnim spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. Imenovanje takšne komisije torej ni obligatorno, je pa priporočljivo, saj se s tem zagotavlja večja neodvisnost in transparentnost odločitve. Zaradi navedenega delo te komisije tudi ni natančno formalizirano, saj gre za komisijo, ki nudi predstojnici oziroma predstojniku (v kolikor se za njeno imenovanje odloči) zgolj neformalno pomoč pri sprejetju odločitve glede nadaljnjih ukrepov, ki jih je dolžan sprejeti v skladu z 24. členom Zakona o javnih uslužbencih za zagotovitev varstva pravic zaposlenih. Predstojnici oziroma predstojniku je poleg odločitve, ali bo takšno komisijo imenoval ali ne, prepuščena tudi odločitev, ali bo komisijo imenoval za vsak primer posebej ali pa bo komisijo imenoval za določeno časovno obdobje.

V komisijo naj bodo imenovane osebe, ki uživajo zaupanje med zaposlenimi in imajo potrebna znanja s področja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem (npr. svetovalka oziroma svetovalac za pomoč in informiranje, predstavnica oziroma predstavnik sindikata, koordinatorica oziroma koordinator za enake možnosti žensk in moških, zaposleni v kadrovski službi ali druga oseba, ki je opravila usposabljanje s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem). V komisijo pa ne more biti imenovana oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja in prav tako ne oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja v primeru, ki se obravnava. Komisija v najkrajšem možnem času o ugotovitvah obvesti predstojnico oziroma predstojnika, saj psihosocialne obremenitve delavke oziroma delavca, ki je žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja in trpinčenja lahko povzročajo poškodbe zdravja in dolgotrajno bolniško odsotnost, znižanje kakovosti življenja vpletenih, poslovno škodo in zmanjšanje ugleda delodajalca ter pogosto tudi visoke stroške zdravstvenega in invalidskega zavarovanja.

Oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja mora biti ves čas obveščena o aktivnostih v zvezi z reševanjem primera.

V primeru, da obstaja utemeljen sum, da je do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja prišlo oziroma se takšno ravnanje ali vedenje nadaljuje tudi po seznanitvi osumljene osebe o neustreznosti takšnega ravnanja ali vedenja, lahko predstojnica oziroma predstojnik ukrepa na tri načine:

- ali ukrepa skladno z določbami o disciplinski odgovornosti,
- ali izreče storilcu ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- ali pa izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, in se preganjajo po uradni dolžnosti, se ne glede na določbe Uredbe o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave o dejanju nemudoma obvesti policijo ali

pristojno državno tožilstvo. Slednje je pomembno predvsem zaradi zavarovanja dokazov. Tako se ravna zlasti v primeru suma storitve kaznivih dejanj posilstva (170. člen KZ-1), spolnega nasilja (171. člen KZ-1), kršitve spolne nedotakljivost z zlorabo položaja (174. člen KZ-1) ali drugih, ki se preganjajo po uradni dolžnosti in je zanje z zakonom predpisana kazen treh ali več let zapora. V primeru suma storitve kaznivih dejanj kršitve enakopravnosti (131. člen KZ-1), kršitve temeljnih pravic delavcev (196. člen KZ-1) ali šikaniranja na delovnem mestu (197. člen KZ-1) ali drugih kaznivih dejanj, za katere je z zakonom predpisana kazen manj kot tri leta zapora, naj oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja sama obvesti policijo ali državno tožilstvo.

Če predstojnica oziroma predstojnik ne ukrepa

V primeru, da predstojnica oziroma predstojnik ne ukrepa v roku 15 dni po pisni seznanitvi o primeru spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ali je ukrepanje predstojnice oziroma predstojnika po mnenju osebe z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja neprimerno, ima le-ta pravico, da v nadaljnjih osmih dneh poda pritožbo na Komisijo Vlade RS za pritožbe iz delovnega razmerja.

Pritožba na Komisijo Vlade RS za pritožbe iz delovnega razmerja je procesna predpostavka za morebitno kasnejše uveljavljanje sodnega varstva. Oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja lahko uveljavlja sodno varstvo v roku 30 dni od dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe oziroma od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe.

Za postopek pred Komisijo Vlade RS za pritožbe iz delovnega razmerja kot tudi za sodno varstvo pa je pomembno, da je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z določbami o varovanju dostojanstva delavca pri delu (tretji odstavek 45. člena ZDR). V primeru, da torej pride do spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, bo moral delodajalec za izključitev svoje odgovornosti dokazovati, da je imel sprejete ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije (6. člen ZDR) in v primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem (45. člen ZDR) je delodajalec kandidatu oziroma delavcu tudi odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Drugi načini reševanja

V primerih, ko nadlegovana oziroma trpinčena oseba ne želi več delati v okolju, v katerem je prišlo do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ima možnost, da se iz takega okolja umakne. To možnost predstavlja 112. člen Zakona o delovnih razmerjih. V skladu z navedeno določbo lahko nadlegovana oziroma trpinčena oseba po preteku 15 dni od kar je predhodno pisno opozorila delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, **izredno odpove pogodbo o zaposlitvi** (brez odpovednega roka) – tudi npr. v primeru, ko ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev. V primeru izredne odpovedi iz razlogov na strani delodajalca je delavec upravičen tako do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, kakor tudi do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Če delodajalec delavcu tega ne izplača, to predstavlja denarno terjatev iz delovnega razmerja, ki jo lahko delavec v skladu s četrtem odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih uveljavlja neposredno pred pristojnim sodiščem s tožbo. Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let. Zelo pomembno je tudi dejstvo, da delavec v primeru, ko poda izredno odpoved, lahko uveljavlja pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (npr. pravico do denarnega nadomestila). V primeru izredne odpovedi s strani delavca se namreč šteje, da so razlogi za odpoved podani s strani delodajalca in torej delavec ni kriv, da je prišlo do prenehanja delovnega razmerja.

Pri reševanju primera se lahko obrnete tudi na **Inšpekcijo za sistem javnih uslužbencev**, ki je pristojna za izvajanje nadzora nad določbami Zakona o javnih uslužbencih. 15.a člen Zakona o javnih uslužbencih namreč prepoveduje vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

Obrnete se lahko tudi na **Inšpektorat RS za delo**. Ta je pristojen za izvajanje nadzora nad določbami Zakona o delovnih razmerjih in lahko delodajalcu zaradi nezagotovitve varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena izreče globo od 3000 do 20.000 EUR.

V kolikor ste bili žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja ali žrtev drugačne diskriminacije, se lahko za pomoč, nasvet ali zaradi obravnave primera domnevne diskriminacije obrnete tudi na **Zagovornika načela enakosti**. Zagovornik deluje v skladu z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnave pri Uradu za enake možnosti. Obravnava primera domnevne diskriminacije (zagovornik ni pristojen za obrnavo primerov trpinčenja) pri zagovorniku je neformalna in brezplačna, začne pa se na pisno ali ustno pobudo, podano na zapisnik. Pobuda je lahko tudi anonimna, vendar mora vsebovati dovolj podatkov za obrnavo primera.

Pobuda mora biti vložena čimprej oziroma najkasneje v enem letu od nastanka primera, zagovornik pa lahko zaradi pomembnosti oziroma resnosti zadeve obravnava pobude, vložene tudi po preteku tega časa. Obravnava primera se praviloma zaključi s pisnim mnenjem, v katerem zagovornik navede svoje ugotovitve, opozori na ugotovljene nepravilnosti in priporoči, kako naj se odpravijo. Kršiteljici oziroma kršitelju lahko postavi rok, v katerem ga mora obvestiti o uvedenih ukrepih za odpravo nepravilnosti. Ker je postopek pri zagovorniku neformalen, tudi mnenje zagovornika ni pravno zavezujoče. Vendar lahko zagovornik, če kršiteljica oziroma kršitelj ugotovljenih nepravilnosti ni odpravil oziroma če ni v določenem roku obvestil zagovornika o sprejetih ukrepih, svoje pisno mnenje odstopi pristojni inšpekciji. Več informacij o pristojnostih in postopku pri zagovorniku, vključno z obrazcem za pripravo pobude najdete na spletni strani Urada za enake možnosti <http://www.uem.gov.si>.

Za pomoč se lahko obrnete tudi na **Varuha človekovih pravic**. Varuh je pristojen za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil.

IV. PRAVNE PODLAGE

Slovenska zakonodaja:

- Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 55/08),
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/07, 45/08-ZArbit),
- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07-upb3, 65/08),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02),
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/07-upb1),
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005 – 2013 (Uradni list RS, št. 100/05),
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave (Uradni list RS, št. 36/09).

EU zakonodaja:

- Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (UL L št. 180 z dne 19. julija 2000, str. 22),
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. decembra 2000, str. 23),
- Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja

moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L št. 269 z dne 5. oktobra 2002, str. 15),

- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (UL L št. 204 z dne 26. julija 2006, str. 23).

Dokumenti Sveta Evrope:

- Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/99).
-