

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih in 30.člena Pravil DruštvaVita je upravni odbor društva na svoji seji dne 4.8.2014 sprejel naslednji

PRAVILNIK O UKREPIH ZA VAROVANJE DOSTOJANSTVA OSEB V DRUŠTVU VITA

Kazalo vsebine:

SPLOŠNE DOLOČBE.....	3
1. člen	3
(vsebina in namen)	3
2. člen	3
(opredelitev pojmov)	3
3. člen	7
(veljavnost).....	7
4. člen	7
(dolžnosti predsednika društva).....	7
UKREPI ZA PREPREČEVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA.....	7
5. člen	7
(ozaveščanje in informiranje).....	7
6. člen	8
(pomoč in informiranje)	8
UKREPI V PRIMERU SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA ...	8
7. člen	8
(neformalno reševanje).....	8
8. člen	8
(obvestilo predsedniku).....	8
9. člen	9
(komisija)	9
10. člen	9
(ukrepanje)	9
11. člen	10
(prepoved povračilnih ukrepov)	10
KONČNI DOLOČBI.....	10
12. člen	10
(začetek veljavnosti).....	10
13. člen	10

datum sprejetja	verzija	Vrsta spremembe
15.3.2010	1.izdaja	
7.7.2011	2. izdaja	1. uskladitev s Pravili Društva 2. uskladitev s celostno podobo

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(vsebina in namen)

Ta pravilnik določa ukrepe, s pomočjo katerih se v Društvu Vita (v nadaljnjem besedilu: društvo) zagotavlja okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih, uporabnikov in prostovoljcev (v nadaljevanju vseh oseb v društvu).

Okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh, je takšno okolje, v katerem ni spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

Pri obravnavanju trpinčenja na delovnem mestu se upošteva določila Zakona o delovnih razmerjih in strokovna gradiva z usmeritvami preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu.

V skladu s posebnostmi pri društvu Vita, pa mora biti vsak zaposleni pri invalidih seznanjen s posebnostjo pri ljudeh s poškodbo glave:

- nerazločno govorjenje ali nestabilna hoja
- težave pri procesiranju informacij in komunikaciji
- težave s spominom
- njihovo obnašanje lahko daje vtis težavnega vedenja.
- Pri delu z invalidi je potrebno zaščititi dostojanstvo invalidov s tem, da se zaposlena oseba pri invalidih seznanja o njihovih značilnostih in težavnem vedenju oziroma njihove vedenjske reakcije ne jemlje osebno in ni zaradi tega dogodka osebno prizadeta.

V potrditev, da je bil zaposleni predhodno seznanjen z zgoraj naštetimi dejstvi, je potrebno pred nastopom zaposlitve podpisati posebno izjavo.

2. člen

(opredelitev pojmov)

Mobing je premišljeno in ponavljajoče se konfliktno komuniciranje oziroma šikanozno ali

drugače neprimerno (neprijazno, žaljivo, omalovažujoče in podobno) ravnanje v odnosih med sodelavci, med podrejenimi in nadrejenimi delavci ali med nadrejenimi in podrejenimi delavci, delavci in uporabniki, uporabniki in delavci in med uporabniki samimi, ki pomeni izvajanje nasilja na delovnem mestu in ima za posledico psihično, čustveno, socialno, informacijsko ali poslovno onemogočanje žrtve, pri čemer je žrtev dalj časa (vsaj enkrat na teden v obdobju šestih mesecev) izpostavljena sistematičnim napadom ene ali več oseb, kar ogroža njeno zdravje ter varnost pri delu.

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 osebnostno okolščino, 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.

Kot potencialna mobing ravnanja po tem pravilniku se štejejo zlasti naslednja ravnanja v odnosu do žrtve:

a) napadi na možnost komuniciranja, kot na primer

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
- večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
- onemogočanje izražanja mnenja,
- onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij,
- omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo,
- kričanje ali glasno zmerjanje,

- konstantno kritiziranje dela,
- konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,
- nadlegovanje po telefonu,
- verbalne grožnje in žalitve,
- pisne grožnje,
- očitno izmikanje stikom (odklonilne geste oziroma pogledi, dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja),
- šikaniranje preko elektronskih medijev (vdiranje v računalnik, brisanje tekstov, pošiljanje neželenih računalniških programov, pošiljanje neželene elektronske pošte, itd.);

b) napadi na socialne stike, kot na primer

- nenadoma se s prizadetim nihče več ne pogovarja,
- ko prizadeti koga pri delodajalcu ogovori, ga le-ta ignorira,
- premestitev v pisarno daleč od sodelavcev,
- sodelavcem je prepovedano pogovarjati se s posamezno osebo,
- splošno ignoriranje pri delodajalcu,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu;

c) napadi na socialni ugled, kot na primer

- širjenje govoric,
- ogovarjanje za hrbtom,
- poskusi smešenja posameznika,
- namigovanje na psihične težave,
- poskus prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,

- oponašanje načina hoje, glasu ali gest z namenom, da bi se nekoga osmešilo,
- napadanje političnega ali verskega prepričanja,
- norčevanje iz zasebnega življenja in osebnostnih lastnosti,
- norčevanje iz narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovne napore se ocenjuje napačno ali z namenom žalitve,
- dvomi v poslovne odločitve posameznika,
- posameznik je deležen kletvic in obscenih izrazov,
- posameznik je deležen poskusov spolnega zблиževanja ali verbalnih spolnih ponudb,
- neodrejanje nobenih delovnih nalog, jemanje dela ali odrejanje delovnih nalog, ki so bistveno pod nivojem zahtevnosti in obsega delovnih nalog za katere je delavec sklenil delovno razmerje, brez zakonskega razloga;

d) napadi na kakovost delovne in življenjske situacije, kot na primer

- izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- posameznik ne dobiva novih delovnih nalog,
- odvzete so mu vse delovne naloge, in sicer v tolikšni meri, da si še sam ne more izmisliti kakšne naloge zase,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- dodeljevanje nalog daleč pod ali nad nivojem sposobnosti,
- dodeljevanje vedno novih nalog (pogosteje, kot ostalim sodelavcem),
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- dodeljevanje naloge daleč nad nivojem kvalifikacij z namenom diskreditacije,
- »pošiljanje« v pokoj ali grožnje z odpustom;

e) napadi na zdravje, kot na primer

- odrejanje zdravju škodljivih nalog, brez ustreznih zaščitnih sredstev oziroma ukrepov varstva in zdravja pri delu,
- 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 na domu ali delovnem mestu,
- spolni napadi;

f) druga podobna ravnanja, če ustrezajo definiciji mobinga iz prejšnjega člena.

3. člen

(veljavnost)

Ta pravilnik velja za vse prisotne v društvu ne glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

4. člen

(dolžnosti predsednika društva)

Predsednik je dolžan uvesti ukrepe iz tega pravilnika ter zagotoviti njihovo izvajanje v skladu s predpisi.

UKREPI ZA PREPREČEVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

5. člen

(ozaveščanje in informiranje)

Predsednik zagotovi, da so vsi seznanjeni z določbami tega pravilnika

6. člen

(pomoč in informiranje)

Za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, predsednik določi osebo, ki uživa zaupanje.

Naloge osebe 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.

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.

UKREPI V PRIMERU SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA

7. člen

(neformalno reševanje)

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

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.

Pri neformalnem reševanju se lahko oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja obrne tudi na svetovalko oziroma svetovalca iz 6. člena tega pravilnika.

8. člen

(obvestilo predsedniku)

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 predsednika sama ali preko svojega zastopnika.

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.

Predsednik sprejme v roku 15 dni ustrezne ukrepe za zagotavljanje okolja, v katerem ne bo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

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

9. člen (komisija)

Za ugotovitev okoliščin v zvezi z domnevnim spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem lahko predsednik pooblasti vodjo programa. V kolikor je osumljena oseba vodja programa ali oseba z izkušnjo spolnega nadlegovanja, prevzame naloge ugotovitve okoliščin strokovni delavec ali predsednik.

Strokovni delavec v najkrajšem možnem času o ugotovitvah obvesti predsednika društva.

10. člen (ukrepanje)

Če predsednik ugotovi, da se potrди 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 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, ali izključi osebo, ki je izvajala spolno ali drugo nadlegovanje, začasno ali stalno iz društva.

V primerih, ko se potrди sum, da je prišlo do spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, o dejanju nemudoma obvestiti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

11. 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.

Pri delu z invalidi je potrebno zaščititi dostojanstvo invalidov s tem, da se zaposlena oseba pri invalidih seznanila o tem, da ostaja velika nevarnost povračilnih ukrepov zaposlenih pri ljudeh s poškodbo glave.

KONČNI DOLOČBI

12. člen

(začetek veljavnosti)

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po sprejemu na upravnem odboru društva.

13. člen

Z dnem uveljavitve tega pravilnika preneha veljati Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva v Društvu Vita z dne 7.7.2011 .

Datum: 4.8.2014

Predsednica Društva Vita:

dr. Veronika Trdan