

Na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007), in 28. člena Statuta UP, rektor Univerze na Primorskem izdaja naslednja

NAVODILA O OPREDELITVI IN IZVAJANJU AKTIVNOSTI PROTI SPOLNEMU IN DRUGEMU NADLEGOVANJU TER TRPINČENJU NA DELOVNEM MESTU

I. DEL: SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Univerza na Primorskem (UP) je v skladu s 45. členom Zakona o delovnih razmerjih dolžna zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben izmed zaposlenih na UP ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani predpostavljenih ali sodelavcev.

S tem navodilom se določajo ravnanja in ukrepi, s pomočjo katerih se na UP zagotavlja delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih na UP in v katerem ni spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

Namen teh navodil je podrobneje urediti način prepoznavanja in preprečevanja spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, pa tudi preprečevanja posledic takšnih dejanj.

2. člen

(Opredelitev spolnega nadlegovanja)

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z namenom prizadeji dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja, ali pa s takim učinkom.

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo verbalno spolno nadlegovanje iz prvega odstavka tega člena, so zlasti:

- predlogi, povezani s spolnostjo, ali siljenje k spolni dejavnosti,
- spolno sugestivne pripombe, opazke in namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
- uporaba obscenih izrazov ali gest,
- spreminjanje poslovnih tem v spolne,
- zgodbe ali šale s spolno vsebino,
- bahanje s spolnimi podvigi,
- postavljanje osebnih vprašanj o spolnem življenju osebe,
- druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo neverbalno spolno nadlegovanje iz prvega odstavka tega člena, so zlasti:

- (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugega gradiva s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v telesne dele osebe,
- tesno približevanje osebi, kadar govorimo ,
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo fizično spolno nadlegovanje iz prvega odstavka tega člena, so zlasti nepotrebno dotikanje oz. ponavljajoči se telesni stiki in druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

3. člen (Opredelitev drugega nadlegovanja)

Drugo nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje ali ravnanje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje ali pa s takim učinkom. Osebne okoliščine so spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, izobrazba in druge.

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo nadlegovanje iz prvega odstavka, so vsa tista dejanja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do žrtve, kot npr.:

- posmehovanje,
- poniževanje,
- zastraševanje,
- fizična napadalnost,
- sramotilno obrekovanje ali črnjenje,
- žaljenje zaradi osebne okoliščine osebe,
- druga podobna vedenja ali ravnanja.

4. člen (Opredelitev trpinčenja)

Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim zaposlenim na UP na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Vedenja ali ravnanja, ki pomenijo trpinčenje iz prvega odstavka, so:

- vedenja ali ravnanja, ki vplivajo na samoizražanje in na način komunikacije (nadrejena oseba žrtvi omejuje možnost, da bi se izražala; nenehno prekinjanje govora žrtve; kričanje na žrtev in zmerjanje žrtve; nenehno kritiziranje žrtvinega zasebnega življenja; telefonsko zastraševanje; ustne ali pisne grožnje;
- vedenja in ravnanja, ki pomenijo omejevanje in preprečevanje žrtvinih socialnih stikov (z žrtvijo nihče več ne govori; žrtev ne more govoriti z nikomer – onemogočen ji je dostop do drugih; premestitev na delovno mesto, ki je ločeno od ostalih; sodelavkam oziroma sodelavcem je prepovedano govoriti z žrtvijo; z žrtvijo ravnajo, kot da je nevidna);
- vedenja in ravnanja, ki krnijo žrtvin ugled (blatenje žrtve za njenim hrbtom; razširjanje neutemeljenih govoric; posmehovanje; obravnavanje žrtve kot duševno bolne; žrtev je prisiljena v psihiatrično ocenjevanje in/ali preiskavo; zasmehovanje žrtvine oviranosti oziroma hendikepiranosti; oponašanje žrtvinih gest, hoje, glasu z namenom zasmehovanja; zasmehovanje žrtvinega političnega prepričanja ali verske pripadnosti; zasmehovanje žrtvinega zasebnega življenja; zasmehovanje žrtvine nacionalnosti; žrtev prisilijo, da opravlja delo, ki prizadene njeno samospoštovanje; žrtvina prizadevanja se ocenjujejo napačno in ponižujoče; v žrtvine odločitve se zmeraj dvomi; žrtev kličejo s ponižujočimi imeni, ji namenjajo spolne zbadljivke);
- napadi na kakovost žrtvinega poklicnega in življenjskega položaja (za žrtev ni posebnih nalog; nadrejeni žrtvi odvzemajo zadolžitve, tako da se niti ne more sama domisliti novih nalog; žrtev dobiva nepomembne naloge; žrtev dobiva naloge, ki so pod stopnjo njene strokovne usposobljenosti; žrtev nenehno dobiva nove naloge; žrtev dobiva naloge, ki vplivajo na njeno samozavest; žrtev dobiva naloge, ki presegajo njeno strokovno usposobljenost, in sicer z namenom, da bi se jo

- osramotilo; povzroča se splošna škoda, zaradi katere ima stroške zlasti žrtev; poškoduje se žrtvin dom ali delovno mesto);
- neposredni napadi na zdravje osebe (žrtev je prisiljena opravljati fizično naporno delo; grožnje s fizičnim nasiljem; da se grozi žrtvi, se uporabljajo blažje oblike nasilja; fizična zloraba; odkrito spolno nadlegovanje);
 - druga vedenja ali ravnanja, ki ustrezajo definiciji iz prvega odstavka tega člena.

5. člen **(Preprečevanje, informiranje in ozaveščanje)**

Z aktivnostmi za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu se seznanijo vse zaposlene. Ti s svojim podpisom potrdijo, da bodo spoštovali dostojanstvo sodelavk in sodelavcev in ne bodo izvajali nasilja, še zlasti ne spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

UP vzpodbuja zaposlene, da se udeležujejo dogodkov, ob katerih se ozaveščajo o pojavih spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja. UP organizira dejavnosti ozaveščanja o pojavih spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

6. člen **(Nasveti in pomoč zaposlenim)**

Pri nujenju pomoči žrtvam veljajo naslednja načela in dejstva:

- obravnava spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja je namenjena ustavitvi nasilja, učinkoviti pomoči žrtvam ter temu, da storilke ali storilci sprejmejo odgovornost za nasilje;
- žrtev ni in ne more biti odgovorna za nasilno ravnanje ali vedenje storilke ali storilca;
- pri preiskovanju ali obravnavi prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja se žrtev in storilk ali storilcev ne sooča;
- upoštevati je treba, da zaradi storjenega nasilja pride do neravnovesja v psihološki moči med žrtvijo ter storilko ali storilcem in zato so za žrtev lahko škodljivi postopki, s katerimi bi skušali krivdo za nasilje porazdeliti med vse vpletene osebe ali bi obravnavali nasilje kot konflikt med enakovredno močnimi subjekti (na primer: mediacija) in/ali zanikali povzročeno škodo žrtvi – v takem primeru bi lahko prišlo do sekundarne viktimizacije;
- ob obravnavi prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja se ne izhaja iz lastnih ali preteklih izkušenj, ne sodi po lastnih občutkih in čustvih, prav tako se ne minimalizira in omalovažuje storjenega nasilja, temveč se izhaja iz individualnosti vsakega primera ter individualnosti osebe, ki nasilje doživlja;
- žrtve zlasti zaradi različne organizacijske in/ali družbene moči tudi pri blažjih oblikah spolnega ali drugega nadlegovanja od storilk ali storilcev velikokrat ne zmorejo zahtevati, naj prenehajo s svojim vedenjem ali ravnanjem, in zato se od njih tega ne more zahtevati;
- žrtve zaradi specifične dinamike in posledic nasilja pri trpinčenju od storilk ali storilcev večinoma ne zmorejo zahtevati, naj prenehajo s svojim vedenjem ali ravnanjem, in zato se od njih tega ne more pričakovati ali zahtevati;
- žrtvam se ne sme vsiljevati rešitev, temveč je treba upoštevati njihove potrebe in odločitve ter jih pri iskanju rešitev podpirati;
- namesto in v imenu žrtev se ne sprejema nobenih odločitev;
- žrtev mora biti obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni prijavi.

7. člen **(Dolžnosti in odgovornosti vodstvenega in vodilnega kadra)**

Dolžnosti in odgovornosti vodstvenega in vodilnega kadra so:

- skrbeti za izvajanje aktivnosti za zaščito zaposlenih proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju;

- preprečevati spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu;
- udeleževati se morajo usposabljanj za nenasilno reševanje konfliktov, vodenje zaposlenih ter za preprečevanje in obravnavo nasilja na delovnem mestu, še zlasti spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- podpirati vsakogar, ki poda prijavo zaradi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in v zvezi z delom;
- zagotavljati take razmere, da se prijavljeni primeri spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja obravnavajo in rešijo hitro, učinkovito ter pravično.

8. člen (Naloge zaposlenih oseb)

Vsaka zaposlena oseba si mora prizadevati, da pomaga ustvarjati delovno okolje brez nasilja, v katerem se varujeta in spoštujeta dostojanstvo in integriteta zaposlenih na delovnem mestu.

Vsaka zaposlena oseba si mora po svojih najboljših močeh in zmožnostih prizadevati, da žrtvi pomaga pri izhodu iz nasilne situacije.

9. člen (Zaupna oseba)

Žrtev si lahko izbere zaupno osebo, ki jo spremlja v vseh postopkih na UP, povezanih z nasiljem.

Zaupna oseba je lahko vsaka oseba, ki si jo izbere žrtev in ki sprejme vlogo zaupne osebe in je pripravljena imeti z žrtvijo zaupen in podporni odnos.

Naloge zaupne osebe so zlasti:

- žrtvi nuditi psihosocialno oporo in pomoč;
- se z žrtvijo zaupno pogovarjati, jo seznanjati z zanjo pomembnimi informacijami in jo podpirati pri iskanju ustreznih rešitev in ukrepov v času obravnave prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- biti na željo žrtve prisotna tudi pri neformalnem ukrepanju žrtve in/ali formalni obravnavi spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- biti z žrtvijo v zaupnem odnosu, zato se o vsebini njunih pogovorov ne sme pogovarjati s tretjimi osebami, niti ne sme informacij, ki jih je pridobila v zaupnih pogovorih, brez privoljenja žrtve navajati v formalni obravnavi

10. člen (Prepoved povračilnih ukrepov)

Žrtve spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja ter osebe, ki jim pomagajo pri izhodu iz nasilne situacije, ne smejo biti izpostavljene neprijetnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljaviti prepovedi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

II. DEL: OBRAVNAVANJE PRIMEROV SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA

11. člen (Neformalno reševanje)

Kadar je to mogoče in ko ne gre za kaznivo dejanje (npr. spolni napad ali poskus spolnega napada) ter se spolno ali drugo nadlegovanje pojavita prvič, se skuša problem z žrtvijo rešiti neformalno. Žrtve trpinčenja so dolžne, preden vložijo prijavo, problem poskušati najprej rešiti neformalno.

Neformalno reševanje primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja pomeni, da žrtev od nadlegovalke ali nadlegovalca neposredno zahteva, naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha. To lahko žrtev stori sama ali pa skupaj z izbrano zaupno osebo oziroma sindikalno zaupnico ali zaupnikom na članicah, kjer sindikati delujejo. Na izrecno željo žrtve in v njenem imenu lahko izbrana zaupna oseba, sindikalni zaupnik ali zaupnica posredujejo pri storilki ali storilcu in zahtevajo, naj z nasilnimi dejanji preneha.

Kadar žrtev od storilke ali storilca ne more zahtevati, naj preneha z neželenim vedenjem ali ravnanjem v skladu z drugim odstavkom tega člena, to ne opravičuje ravnanja ali vedenja storilke ali storilca in ne predstavlja olajševalne okoliščine v smislu nezavedanja, da storilka ali storilec svojim ravnanjem ali vedenjem žali dostojanstvo žrtve in izvaja nasilje v smislu 2., 3. in 4. člena teh navodil.

12. člen (Dnevnik dogajanja)

Kadar narava dogajanja to dopušča, naj žrtev skuša voditi dnevnik dogajanja.

Dnevnik dogajanja so zapisi vedenj in ravnanj, ki jih žrtev dojema kot spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje. V dnevniku naj bo navedeno predvsem, kdo je oseba, ki je povzročila neko vedenje ali ravnanje, kdaj in kje natančno se je kaj zgodilo, zapisano naj bo, ali obstajajo morebitne očitvidke ali očitvidci, ali je žrtev o vedenju ali ravnanju komu povedala ter kako se je žrtev po nekem vedenju ali ravnanju počutila ter kakšne druge posledice nasilnega vedenja in ravnanja zaznava.

Dnevnik dogajanja služi kot dokazno gradivo pri formalni obravnavi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

13. člen (Imenovanje komisije)

Za formalno obravnavanje primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja rektor imenuje petčlansko komisijo, ki jo sestavljajo:

- 2 zaposlena visokošolska učitelja ali sodelavca (plačna skupina D),
- 1 zaposleni raziskovalec (plačna skupina H),
- 2 zaposlena strokovno-administrativna delavca (plačna skupina J).

Pri sestavi komisije se upošteva enakomerna zastopanost obeh spolov. Osebe morajo uživati veliko zaupanje zaposlenih, en član komisije mora imeti izobrazbo pravne smeri.

Če je vložena prijava zoper članico oziroma člana komisije ali če je prijaviteljica oziroma prijavitelj ali žrtev članica ali član komisije, rektor imenuje nadomestno članico oziroma člana.

Če je v obravnavi ugotovljeno, da je spolno ali drugače nadlegovala ali trpinčila oseba, ki je članica ali član komisije, ji mandat nemudoma preneha, rektor imenuje drugo članico oziroma člana komisije.

Seznam članic in članov komisije, ki vsebuje tudi kontaktne podatke, se objavi na intranetih straneh in oglasni deski, v tiskani obliki pa je seznam v vsakem trenutku na razpolago v kadrovskem sektorju rektorata.

14. člen (Prijava)

Vsakdo, kdor meni, da je žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom, ima pravico in dolžnost podati prijavo.

Prijava se poda pisno, v tiskani obliki po pošti ali pri osebi, ki prevzema pošto na rektoratu. Prijava se naslovi na komisijo iz 13. člena teh navodil.

Prijava mora vsebovati najmanj naslednje: kdo je domnevna storilka ali storilec, opis nasilnega dogodka oziroma dogodkov ter podatek, kdaj so se ti zgodili.

Prijavo iz prvega odstavka tega člena lahko poda žrtev sama, v njenem imenu in s pisnim pooblastilom žrtve pa tudi sindikalna zaupnica ali zaupnik ali katerakoli druga zaposlena oseba.

Prijavo iz prvega odstavka tega člena se v primeru spolnega in drugega nadlegovanja poda čim hitreje po spornem dogodku ali dogodkih, najpozneje pa v roku pol leta od nastanka dogodka.

Prijavo iz prvega odstavka tega člena se v primeru trpinčenja poda čim hitreje po spornem dogodku ali dogodkih, najpozneje pa v roku enega leta od nastanka trpinčenja.

15. člen (Delo komisije)

Komisija ob začetku obravnave prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja določi, kdo od njenih članic ali članov bo skliceval sestanke in vodil zapisnike.

Komisija v skladu s prijavo izvede predhodno notranjo preiskavo in pokliče na individualni pogovor najprej žrtev, nato pa še domnevno storilko ali storilca. Žrtve in domnevnih storilk ali storilcev komisija v pogovorih ne sooča. Komisija pregleda tudi dnevnik dogajanja, če ga je žrtev vodila, prav tako pa tudi morebitne druge materialne dokaze nasilnega vedenja in ravnanja. Komisija se o dogajanju pogovori tudi z morebitnimi očitvidkami in očitvidci.

Glede tega, ali je bilo ugotovljeno spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje, izda komisija pisno mnenje in o njem pisno obvesti žrtev in storilko ali storilca. Če se z mnenjem komisije ne strinjata, imata tako žrtev kot tudi storilka ali storilec v roku 5 dni od vročitve mnenja pravico podati ugovor.

Pisno mnenje komisija preda dekanu/direktorju članice, kadar gre za spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje zoper zaposlene na članici UP oziroma rektorju, kadar gre za spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje zoper zaposlene na rektoratu. Komisija lahko predlaga tudi ukrepe za ustavitev nasilja in zaščito žrtve.

Komisija svoje ugotovitve v pisni obliki predloži tudi rektorju in sicer čim prej po prejemu prijave, najpozneje pa v roku 7 dni.

Kadar gre za spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje zoper ali s strani dekana/direktorja/rektorja, komisija pisno mnenje preda prorektorju za izobraževanje ali predsedniku upravnega odbora UP.

16. člen (Naloge rektorja v zvezi z ugotovitvami komisije)

Rektor ali od njega pooblaščen oseba čim prej po tem, ko prejme ugotovitve komisije, najpozneje pa v roku 8 dni, sproži ustrezne postopke za izrek sankcij storilki ali storilcu ali začne izvajati druge ukrepe, ki jih je predlagala komisija. Med ukrepi so denimo lahko: sprememba delovnega mesta storilke ali storilca, zagotovitev ustreznega psihosocialnega svetovanja na prošnjo žrtve, začasno zmanjšanje žrtvinih obveznosti.

Če komisija ugotovi obstoj spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, mora predlagati rektorju, da poda prijavo policiji zaradi storitve kaznivega dejanja po 174. oziroma 197. členu Kazenskega zakonika. Obenem s prijavo je treba navesti dokaze in poskrbeti, da se ohranijo sledovi kaznivega dejanja in predmeti, na katerih ali s katerimi je bilo kaznivo dejanje storjeno, ter druga dokazila.

17. člen
(Sankcije za zlonamerne prijave)

Proti zaposleni osebi, ki vloži prijavo zaradi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom zato, da bi škodovala drugi osebi, lahko delodajalec uvede postopek za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

18. člen
(Prehodna določba)

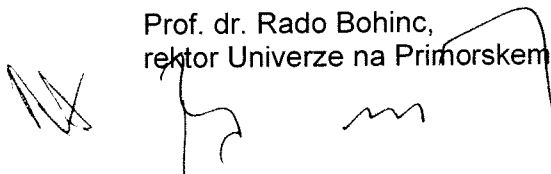
V roku 30 dni od uveljavitve navodil o opredelitvi in izvajanju aktivnosti proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu delodajalec objavi seznam članov komisije iz 13. člena

19. člen
(Končna določba)

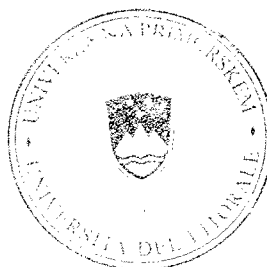
Navodila o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu pričnejo veljati 8 dni po objavi na oglasni deski.

Številka: 221-43/09
Koper, 22.12.2009

Prof. dr. Rado Bohinc,
rektor Univerze na Primorskem



Priloge:
- Izjava zaposlenih





UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITÀ DEL LITORALE
UNIVERSITY OF PRIMORSKA

Tilov trg 4 SI - 6000 Koper
Tel. : + 386 5 611 75 00
Fax : + 386 5 611 75 90
E-mail: info@u-pr.si
http://www.u-pr.si

Izjava
zaposlenih, da so seznanjeni in se strinjajo z Navodili o opredelitvi in izvajanju
aktivnosti proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu

Spodaj podpisani/podpisana z lastnoročnim podpisom potrjujem, da sem seznanjen/-a in se strinjam z Navodili o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom, ki ga je rektor Univerze na Primorskem sprejel dne 22.12.2009.

ZAPOREDNA ŠTEVILKA	PRIIMEK IN IME	DATUM PODPISA	LASTNOROČNI PODPIS
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
...			