



Vodstvo Centra za korekcijo sluha in govora Portorož (v nadaljevanju: zavod) se zavezuje, da bo storilo vse za varovanje dostojanstva zaposlenih in zaščito pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in v zvezi z delom, zato na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002 in 103/2007) sprejema

POLITIKO PROTI SPOLNEMU IN DRUGEMU NADLEGOVANJU TER TRPINČENJU NA DELOVNEM MESTU IN V ZVEZI Z DELOM

- (1) Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje so oblike nasilja na delovnem mestu in v zvezi z delom, ki žalijo dostojanstvo in posegajo v osebno integriteto oseb, ki so jim namenjene, ter so v zavodu nesprejemljive.
- (2) Vodstvo zavoda se zavezuje, da ne bo dopuščalo nasilja na delovnem mestu in v zvezi z delom, ne glede na hierarhični položaj žrtve ter storilke oziroma storilca.
- (3) Vsaka v zavodu zaposlena oseba ima pravico do delovnega okolja brez nasilja, še zlasti brez spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.
- (4) Vsaka v zavodu zaposlena oseba ima pravico do pomoči in pritožbe, kadar je kršena njena pravica do delovnega okolja brez nasilja, še zlasti brez spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.
- (5) Vse v zavodu zaposlene osebe so žrtvi po svojih najboljših močeh in zmožnostih dolžne nuditi pomoč pri izhodu iz nasilne situacije.
- (6) Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje predstavljajo kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.
- (7) Z namenom opredeliti spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje, neformalno reševanje in formalno obravnavo prijav ter obveznosti delodajalca in zaposlenih sprejme vodstvo zavoda Navodila o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom, ki so sestavni del aktivnosti zavoda proti navedenim oblikam nasilja.
- (8) S podpisom vse zaposlene osebe potrdijo seznanjenost s pričujočo Politiko proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom ter z Navodili o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom. Zaposlene osebe se s podpisom zavežejo, da bodo spoštovale dostojanstvo sodelavk in sodelavcev in ne bodo izvajale nasilja, še zlasti ne spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.
- (9) Pričujoča Politika proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom ter Navodila o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom stopijo v veljavo 1. 9. 2014.

Portorož, 1. 9. 2014

mag. Marko Strle
RAVNATELJ



(10) Izjava zaposlenih o seznanitvi ter strinjanjem s Politiko proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom

ter

z Navodili o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom

Spodaj podpisani/podpisana z lastnoročnim podpisom izjavljam, da sem seznanjen/seznanjena in se strinjam z vsebino Politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom ter z Navodili o izvajanju politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom, ki ju je vodstvo zavoda sprejelo 1. 9. 2014.

	IME IN PRIIMEK	DATUM PODPISA	LASTNOROČNI PODPIS
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			



29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			



68.			
69.			
70.			
71.			
72.			
73.			
74.			
75.			
76.			
77.			
78.			
79.			
80.			



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

I. DEL: SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(Opredelitev spolnega nadlegovanja)

(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) Vedenja in ravnanja, ki pomenijo verbalno spolno nadlegovanje iz prvega odstavka, so:

- osvajanje,
- predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke,
- spolno sugestivne pripombe, opazke in namigovanja,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
- naslavljanje osebe s 'punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek' in podobno,
- uporaba obscenih izrazov ali gest (npr. žvižganje),
- spreminjanje poslovnih tem v spolne,
- zgodbe ali šale s spolno vsebino,
- bahanje s spolnimi podvigi,
- postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem osebe,
- druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

(3) Vedenja in ravnanja, ki pomenijo neverbalno spolno nadlegovanje iz prvega odstavka, so:

- (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih gradiv s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa osebe,
- tesno približevanje osebi, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe),
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

(4) Vedenja in ravnanja, ki pomenijo fizično spolno nadlegovanje iz prvega odstavka, so:

- nepotrebno dotikanje ali trepljanje,
- ščipanje,
- drgnjenje ob telo osebe,
- dotikanje osebnih oblačil, las, telesa,
- masaža vratu, ramen,
- objemanje,



- poljubljanje,
- ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja,
- spolni napad,
- vsiljeni spolni odnos,
- druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

2. člen (Opredelitev nadlegovanja)

(1) Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje ali ravnanje, 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.

(2) 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:

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

3. člen (Opredelitev trpinčenja)

(1) Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavkam oziroma delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

(2) 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; sodelavke oziroma sodelavci žrtvi omejujejo možnost izražanja; kričanje na žrtev in zmerjanje žrtve; nenehno kritiziranje žrtvinega zasebnega življenja; telefonsko zastraševanje; ustne grožnje; pisne grožnje; onemogočanje stikov s pogledi ali gestami; onemogočanje stikov z zbadanjem);
- 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 na ponižujoč način; žrtvine odločitve so vedno postavljene pod vprašaj; žrtev kličejo s ponižujočimi imeni; 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 so daleč nad stopnjo njene strokovne usposobljenosti z namenom, da se jo osramoti; povzroča se splošna škoda, ki povzroča stroške zlasti žrtvi; 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.

4. člen

(Preprečevanje, informiranje in ozaveščanje)

- (1) Z aktivnostmi zavoda za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem vodstvo zavoda seznanjajo vse zaposlene, ki s svojim podpisom potrjujejo, da bodo spoštovali dostojanstvo sodelavk in sodelavcev in ne bodo izvajali nasilja, še zlasti ne spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.
- (2) Vsi sprejeti dokumenti iz prvega odstavka tega člena so zaposlenim v tiskani obliki dostopni v tajništvu zavoda, v elektronski obliki pa spletni strani zavoda (Katalog informacij javnega značaja).
- (3) Vodstvo zavoda spodbuja zaposlene, da se udeležujejo dogodkov, ki pomenijo ozaveščanje o pojavih spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja. Vodstvo zavoda organizira dejavnosti ozaveščanja o pojavih spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

5. člen

(Nasveti in pomoč zaposlenim)

Pri nudenju pomoči žrtvam veljajo naslednja načela in dejstva:

- obravnava spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja je namenjena ustavitvi nasilja, učinkoviti pomoči žrtvam ter sprejemanju odgovornosti za nasilje na strani storilk oziroma storilcev;
- žrtev ni in ne more biti odgovorna za nasilno ravnanje ali vedenje storilke oziroma storilca;

CKSG Portorož

Telefon: 00386 (0)5 617 02 00 **Fax:** 00386 (0)5 674 67 66 **Davčna številka:** SI 54026245
Web: www.cksg.si **Email:** projekt1.kpcksg@guest.arnes.si



- pri preiskovanju ali obravnavi prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja se žrtev in storilk oziroma storilcev ne sooča;
- upoštevati je potrebno, da je zaradi storjenega nasilja prišlo do neravnovesja v psihološki moči med žrtvijo ter storilko / storilcem in zato so za žrtev lahko škodljivi postopki, ki bi krivdo za nasilje poskušali porazdeliti na vse vpletene osebe, reševali 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;
- pri obravnavi prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja se ne izhaja iz lastnih ali preteklih izkušenj, ne sodi po lastnih občutkih in čustvih, ne minimalizira in omalovažuje storjenega nasilja, temveč izhaja iz individualnosti vsakega primera ter individualnosti osebe, ki nasilje preživlja;
- žrtve zlasti zaradi različne organizacijske in / ali družbene moči, tudi pri blažjih oblikah spolnega ali drugega nadlegovanja, od storilk oziroma 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 oziroma 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 slediti njihovim potrebam in odločitvam ter jih pri iskanju rešitev krepiti;
- namesto in v imenu žrtev se ne sprejema nobenih odločitev;
- žrtev mora biti obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni prijavi.

6. člen

(Dolžnosti in odgovornosti vodstvenega in vodilnega kadra)

Dolžnosti in odgovornosti vodstvenega in vodilnega kadra so:

- skrb za izvajanje aktivnosti za zaščito zaposlenih proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju;
- preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu;
- udeleževanje usposabljanj za nenasilno reševanje konfliktov, vodenje zaposlenih ter za preprečevanje in obravnavo nasilja na delovnem mestu, še zlasti spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- nudenje podpore vsakomur, ki poda prijavo zaradi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in v zvezi z delom;
- zagotavljanje pogojev in razmer, da se prijavljeni primeri spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja obravnavajo in rešijo hitro, učinkovito ter pravično.

7. člen

(Naloge zaposlenih oseb)

(1) 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.



(2) Vsaka zaposlena oseba si mora po svojih najboljših močeh in zmožnostih prizadevati, da žrtvi nudi pomoč pri izhodu iz nasilne situacije.

8. člen (Zaupna oseba)

(1) Žrtev si lahko izbere zaupno osebo, ki jo spremlja v vseh postopkih v zavodu, povezanih z nasiljem.

(2) Zaupna oseba je lahko vsaka oseba, ki si jo izbere žrtev, in ki sprejme vlogo zaupne osebe in je pripravljena imeti z žrtvijo zaupni ter podporni odnos.

(3) Naloge zaupne osebe so zlasti, da:

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

9. 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 neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

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

10. člen (Neformalno reševanje)

(1) Kadar je to mogoče in ko ne gre za kaznivo dejanje (npr. spolni napad ali poskus spolnega napada) ter se spolno ali drugo nadlegovanje pojavi prvič, naj skušajo žrtve problem rešiti neformalno. Tudi žrtve trpinčenja naj pred vložitvijo prijave, če je to mogoče, skušajo problem rešiti najprej neformalno.

(2) Neformalno reševanje primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja pomeni, da žrtev od nadlegovalke oziroma 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 izrecno željo žrtve in v njenem imenu lahko izbrana zaupna



oseba oziroma sindikalni zaupnik ali zaupnica posreduje pri storilki oziroma storilcu in zahteva, da z nasilnimi dejanji preneha.

(3) Kadar žrtev od storilke oziroma storilca ne more zahtevati prenehanja neželenega vedenja ali ravnanja v skladu z drugim odstavkom tega člena, to ne opravičuje ravnanja ali vedenja storilke oziroma storilca in zanj ne predstavlja olajševalne okoliščine v smislu nezavedanja, da s svojim ravnanjem ali vedenjem žali dostojanstvo žrtve in izvaja nasilje v smislu 1., 2. in 3. člena teh Navodil.

11. člen **(Dnevnik dogajanja)**

- (1) Kadar je to zaradi narave dogajanja možno, naj žrtev skuša voditi dnevnik dogajanja.
- (2) 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 storilka nekega vedenja ali ravnanja, kdaj in kje natančno se je kaj zgodilo, ali obstajajo morebitne očitidke ali očitidci, je žrtev o vedenju ali ravnanju komu povedala ter kako se je žrtev po vedenju ali ravnanju počutila ter kakšne druge posledice nasilnih vedenj in ravnanj zaznava.
- (3) Dnevnik dogajanja služi kot dokazno gradivo pri formalni obravnavi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

12. člen **(Imenovanje komisije)**

- (1) Za formalno obravnavanje primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja kolektiv imenuje vodstvo zavoda v soglasju s SVIZ tričlansko komisijo, ki na osnovi prejete prijave opravi notranjo preiskavo primera.
- (2) Komisija ima mandat, ki traja dve šolski leti. Sestavljajo jo lahko predstavnica oziroma predstavnik delodajalca, zaposlenih, Sveta Zavoda, sindikalna zaupnica oziroma zaupnik, svetovalna delavka oziroma delavec in oseba, ki v zavodu uživa veliko stopnjo zaupanja zaposlenih, oziroma ugledna zunanja strokovnjakinja ali strokovnjak.
- (3) Če je vložena prijava zoper članico oziroma člana komisije, ali če je prijaviteljica oziroma prijavitelj ali žrtev članica oziroma član komisije, vodstvo zavoda v soglasju s SVIZ imenuje nadomestno članico oziroma člana.
- (4) Če je pri obravnavi ugotovljeno, da je spolno ali drugače nadlegovala ali trpinčila oseba, ki je članica oziroma član komisije, ji mandat nemudoma preneha, vodstvo zavoda v soglasju s SVIZ pa imenuje drugo članico oziroma člana komisije.
- (5) Seznam članic in članov komisije, ki vsebuje tudi kontaktne podatke, objavi vodstvo zavoda na oglasni deski v zbornici, v tiskani obliki pa je v vsakem trenutku na razpolago v tajništvu zavoda.



13. člen (Prijava)

- (1) Vsakdo, kdor meni, da je žrtev spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu ali v zvezi z delom, ima pravico podati prijavo.
- (2) Prijava se poda pisno, v tiskani obliki. Naslovi se na komisijo iz 12. člena teh Navodil.
- (3) Prijava mora vsebovati najmanj naslednje podatke: kdo je domnevna storilka oziroma storilec, opis nasilnega dogodka oziroma dogodkov ter kdaj so se zgodili.
- (4) Prijavo iz prvega odstavka tega člena lahko poda žrtev sama, v njenem imenu in s pisnim pooblastilom žrtve pa tudi sindikalna zaupnica oziroma zaupnik ali katerakoli druga zaposlena oseba.
- (5) Prijavo iz prvega odstavka tega člena se v primeru spolnega in drugega nadlegovanja poda kar najhitreje po spornem dogodku oziroma dogodkih, najkasneje pa v roku pol leta od nastanka dogodka.
- (6) Prijavo iz prvega odstavka tega člena se v primeru trpinčenja poda kar najhitreje po spornem dogodku oziroma dogodkih, najkasneje pa v roku enega leta od nastanka trpinčenja.

14. člen (Delo komisije)

- (1) Komisija ob pričetku obravnave prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja določi, kdo od njenih članic oziroma članov bo skliceval sestanke in vodil zapisnike.
- (2) Komisija v skladu s prijavo izvede predhodno notranjo preiskavo in pokliče na individualni pogovor najprej žrtev, nato pa še domnevno storilko oziroma storilca. Žrtve in domnevne storilke oziroma storilca v pogovorih komisija ne sooča. Komisija pregleda tudi dnevnik dogajanja, če ga je žrtev vodila, prav tako pregleda tudi morebitne druge materialne dokaze nasilnih vedenj in ravnanj. Komisija se o dogajanju pogovori tudi z morebitnimi očitvidkami in očitvidci.
- (3) Komisija o odločitvi, ali je bilo ugotovljeno spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje izda pisno mnenje in o njem pisno obvesti žrtev in storilko oziroma storilca. Če se z mnenjem komisije ne strinjata, imata tako žrtev kot storilka oziroma storilec v roku 5 dni od vročitve mnenja pravico do podaje ugovora, ki ga komisija skupaj s svojim predlogom rešitev oziroma ukrepov preda vodstvu zavoda.
- (4) Komisija svoje ugotovitve in vložene ugovore v pisni obliki predloži vodstvu zavoda čimprej po prejemu prijave, najkasneje pa v roku 15 dni. Komisija lahko predlaga tudi ukrepe za ustavitev nasilja in zaščito žrtve.



15. člen

(Naloge vodstva zavoda v zvezi z ugotovitvami komisije)

(1) Vodstvo zavoda čim prej po prejemu ugotovitev komisije, najkasneje pa v roku 8 dni, sproži ustrezne postopke za izrek sankcij storilki oziroma storilcu ali začne izvajati druge ukrepe, ki jih je predlagala komisija. Primeroma so ukrepi lahko: premestitev storilke ali storilca na drugo delovno mesto, ob soglasju premestitev žrtve na drugo delovno mesto, na prošnjo žrtve zagotovitev ustreznega psihosocialnega svetovanja, začasno zmanjšanje obveznosti žrtve.

(2) Če je komisija ugotovila obstoj spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, mora vodstvo zavoda podati prijavo policiji zaradi storitve kaznivega dejanja po 174. oziroma 197. členu Kazenskega zakonika.

16. 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 disciplinski postopek.

III. DEL: VLOGA SVIZ IN DELODAJALCEV

17. člen

(Vloga Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije - SVIZ)

(1) Območni odbori Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije – SVIZ ali Glavni odbor nudijo žrtvam spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja zlasti naslednje oblike pomoči:

- individualno ali telefonsko psihosocialno pomoč in svetovanje;
- pravno pomoč,
- informiranje o drugih oblikah pomoči in možnih ukrepih za prenehanje spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja,
- usmerjanje v ustrezne programe pomoči.

(2) Pri preprečevanju, informiranju, ozaveščanju, usposabljanju vodstvenega in vodilnega kadra ter svetovalk in svetovalcev lahko zavod sodeluje s Sindikatом vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije oziroma njegovimi sindikalnimi zaupnicami in zaupniki.

18. člen

(Zakonske dolžnosti delodajalca)

(1) Delodajalec je v skladu s 45. členom Zakona o delovnih razmerjih dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem nobena delavka ali 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 delavk in delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu.

(2) V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom 45. člena Zakona o delovnih razmerjih je delodajalec delavki oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

(3) V skladu s 145. členom Zakona o kazenskem postopku so vsi državni organi in organizacije z javnimi pooblastili dolžni naznaniti kazniva dejanja, za katera se storilka ali storilec preganja po uradni dolžnosti, če so o njih obveščeni, ali če kako drugače zvedo zanje. Obenem z ovadbo morajo organi in organizacije navesti dokaze, za katere vedo, in poskrbeti, da se ohranijo sledovi kaznivega dejanja in predmeti, na katerih ali s katerimi je bilo kaznivo dejanje storjeno, ter druga dokazila.

(4) V skladu z 281. členom Kazenskega zakonika se uradna oseba, ki zavestno opusti ovadbo kaznivega dejanja, za katero zve pri opravljanju svoje službe, če je zanj z zakonom predpisana kazen treh ali več let zapor, storilka ali storilec pa se preganja po uradni dolžnosti, kaznuje z zaporom do treh let.

(5) V skladu z 281. členom Kazenskega zakonika je delodajalec dolžan podati uradno prijavo kaznivega dejanja kršitve spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja po 174. členu Kazenskega zakonika, kadar izve za primer delavke ali delavca, ki zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje

(6) V skladu z 281. členom je delodajalec dolžan podati uradno prijavo kaznivega dejanja šikaniranja na delovnem mestu po 197. členu Kazenskega zakonika, kadar izve za primer delavke ali delavca, ki na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, ki ima za posledico psihično, fizično ali psihosomatsko obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega.

19. člen

(Prehodna določba)

(1) Vodstvo zavoda v roku 30 dni od sprejema Politike in Navodil za izvajanje politike proti spolnemu in drugemu nadlegovanju ter trpinčenju na delovnem mestu in v zvezi z delom objavi seznam članic in članov komisije iz 12. člena oziroma izvede volitve predstavnice ali predstavnika za reševanje tovrstnih primerov.