

<p>Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto</p>	<p><b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b></p>	<p>Številka: SA-RUD-1004-01</p>
		<p>Stran: 1/9</p>

Na podlagi 7., 10. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in naslednji; v nadaljevanju ZDR-1) ter 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11), 10. člena Sklepa o ustanovitvi javnega raziskovalnega zavoda Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto (Uradni list RS, št. 42/22, 71/22 in 128/22 in 13. člena Statuta Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto, je Upravni odbor Rudolfovega na 15. seji, dne 27. 10. 2023, sprejel

## PRAVILNIK O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

### I. SPLOŠNE DOLOČBE

#### 1. člen

S tem pravilnikom se v javnem raziskovalnem zavodu Rudolfovo ureja način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Ta pravilnik določa ukrepe, s katerim se pri delodajalcu zagotavlja delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo zaposlenih. To je delovno okolje brez diskriminacije, spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene pri delodajalcu, ne glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi in smiselno se uporablja tudi za osebe, ki pri delodajalcu delo opravljajo na drugih pravnih podlagah (študenti, pogodbeni delavci...).

V pravilniku uporabljeni izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralni za moške in ženske.

Delodajalec se zavezuje, da spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu ne bo dopuščal, temveč bo spodbujal in razvijal partnersko sodelovanje z vsemi zaposlenimi, prav tako bo spodbujal reševanje konfliktov z dialogom. Delodajalec se tudi zavezuje k vzpostavljanju pozitivne delovne klime, ki je pomembna predpostavka za delovno zadovoljstvo in kakovost delovnega življenja zaposlenih.

#### 2. člen

Osnovni namen in cilj pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in razumevanje resnosti problemov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja v delovnem okolju,

Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto	<b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b>	Številka: SA-RUD-1004-01
		Stran: 2/9

- pravočasno prepoznati tipične znake in pojave, ki lahko pokažejo na obstoj spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja v delovnem okolju,
- zagotoviti delodajalcu in delavcem dokument za prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje problemov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja pri delodajalcu.

Pojavi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja predstavljajo kršitve človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu in so nezdržljivi s poslovno politiko delodajalca, zato izvajanje v kakršnikoli obliki pomeni kršitev delovnih obveznosti.

Delodajalec se zavezuje, da bo žrtvam spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja nudil vso ustrezno pomoč, izvajalce pa ustrezno sankcioniral.

## **II. OPREDELITEV IN PREPOZNAVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA**

### 3. člen

**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.

**Verbalno spolno nadlegovanje je:**

- nezaželeno osvajanje,
- predlogi povezani s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti,
- ponavljajoči se predlogi za druženje, za zmenke,
- spolno sugestivne pripombe in opazke,
- namigovanja k spolnemu odnosu,
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe,
- naslavljanje osebe z neprimernimi ljubkovalnimi imeni in uporaba obscenih izrazov in gest,
- spreminjanje poslovnih tem v spolne,
- zgodbe in šale s spolno vsebino,
- bahanje s spolnimi podvigi,
- postavljanje osebnih vprašanj o družabnem ali spolnem življenju osebe,
- širjenje laži ali govoric o spolnem vedenju osebe,
- druga podobna verbalna vedenja ali ravnanja.

**Neverbalno spolno nadlegovanje je:**

- pošiljanje elektronskih sporočil, pisem ali drugega gradiva s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolnih sugestivnih slik ali besedil,
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- spolne sugestivne geste ali strmenje v telesne dele osebe,

<p>Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto</p>	<p><b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b></p>	<p>Številka: SA-RUD-1004-01</p>
		<p>Stran: 3/9</p>

- telesno približevanje osebi med pogovorom (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe)
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

**Fizično spolno nadlegovanje je:**

- nepotrebno dotikanje in trepljanje,
- ščipanje,
- drgnjenje ob telo osebe,
- dotikanje posameznikovih oblačil, las, telesa,
- masaža vratu, ramen,
- objemanje, poljubljanje,
- spolni napad ali vsiljen spolni odnos,
- druga podobna fizična vedenja in ravnanja.

4. člen

**Nadlegovanje** je vsako neželjeno vedenje, povezano s katerokoli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Osebne okoliščine so narodnost, rasa ali etnično poreklo, nacionalno ali socialno poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolna usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali druge.

Vedenja in ravnanja, ki pomenijo nadlegovanje, so vsa tista dejanja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do nadlegovane osebe in se izkazuje kot:

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

5. člen

**Trpinčenje** na delovnem mestu («mobing») 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, z namenom povzročiti socialno izključenje in ki ima za posledico ogrožanje psihičnega, fizičnega ali socialnega zdravja trpinčene osebe. Kot trpinčenje na delovnem mestu se zlasti prepoznava zatiranje, poniževanje, ogrožanje, žaljenje ter drugi posegi v dostojanstvo delavca.

<p>Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto</p>	<p><b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b></p>	<p>Številka: SA-RUD-1004-01</p>
		<p>Stran: 4/9</p>

Trpinčenje se lahko izvaja na različne načine.

### **1. Napadi zoper izražanje in komuniciranje.**

- Omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ali podrejenega,
- večkratno prekinjanje govora in jemanje besede,
- omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev,
- kričanje,
- zmerjanje oziroma žaljenje,
- nenehno kritiziranje dela,
- nenehno kritiziranje osebnega življenja, videza ali vedenja,
- nadlegovanje po telefonu ali elektronskem mediju,
- verbalne grožnje in pritiski,
- pisne grožnje,
- izmikanje neposrednim kontaktom ali odklonilne geste,
- dajanje nejasnih pripomb.

### **2. Napadi na socialne stike.**

- Ignoriranje v primeru, da trpinčena oseba koga sama ogovori,
- premestitev v delovne prostore, stran od sodelavcev,
- prepoved delavcem, da se pogovarjajo s trpinčeno osebo,
- splošna ignoranca do trpinčene osebe s strani zaposlenih,
- druge oblike ustvarjanja popolne izoliranosti od okolja pri delu.

### **3. Napadi zoper ugled.**

- Obrekovanje za hrbtom,
- širjenje govoric,
- poskusi smešenja trpinčene osebe,
- izražanje domneve, da je trpinčena oseba psihični bolnik,
- poskusi prisile v psihiatrični pregled,
- norčevanje iz telesnih hib,
- oponašanje tipičnih vzorcev vedenja z namenom, da se ga osmeši,
- norčevanje iz političnega ali verskega prepričanja,
- zasmehovanje glede narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,
- delovni nalogi se ocenjujejo napačno oziroma žaljivo,
- neutemeljen dvom v poslovne odločitve trpinčene osebe,
- pogosto naslavljanje kletvic in obscenih izrazov na trpinčeno osebo.

### **4. Napadi zoper kakovost delovnega mesta.**

- Trpinčena oseba ne dobiva več novih delovnih nalog,
- odvzem vseh delovnih nalog z namenom degradacije,

<p>Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto</p>	<p><b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b></p>	<p>Številka: SA-RUD-1004-01</p>
		<p>Stran: 5/9</p>

- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- neupravičene grožnje z odpustitvijo,
- namerno povzročanje škode ali stroškov posamezniku,
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- druge oblike napadov na kakovost delovnega mesta.

#### **5. Napadi zoper zdravje.**

- Dodeljevanje zdravju škodljivih nalog,
- grožnje s fizičnim nasiljem,
- uporaba lažjega fizičnega nasilja,
- fizično zlorabljanje,
- namerno povzročanje psihične škode trpinčeni osebi doma ali na delovnem mestu,
- druge oblike napadov na zdravje.

#### **6. E-mobing**

- Namerno pošiljanje okuženih datotek z namenom, da se prizadene naslovnika,
- vdiranje v sistem brez utemeljenega razloga,
- sprememba vhodnih gesel brez obrazložitve oziroma onemogočanje dostopa do datotek,
- neprimerno komuniciranje v skupinah prejemnikov e-sporočil,
- delegiranje nujnih nalog preko e-pošte tik pred zaključkom delovnega dne z namenom onemogočanje delavcu, da bi naloge opravil pravočasno.
- ter druga podobna vedenja in ravnanja.

### **III. PREVENTIVNO DELOVANJE**

#### **6. člen**

Delodajalec z namenom preprečevanja in pravočasnega odkrivanja spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja sprejema določene ukrepe, ki so namenjeni izboljšanju splošnim medsebojnim odnosom pri delodajalcu ter uspešnemu razvoju delodajalca.

Pri delodajalcu se izvaja politika ničelne tolerance do pojavov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

Vsi zaposleni si morajo prizadevati za izboljšanje delovnega okolja, za delovno okolje brez groženj, nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja, razvijati in vzdrževati medsebojne odnose na ustreznem nivoju ter razvijati vrednostni sistem, ki bo onemogočal nastanek in razvoj spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja ali drugih oblik psihosocialnega tveganja pri delodajalcu.

Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto	<b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b>	Številka: SA-RUD-1004-01
		Stran: 6/9

#### IV. PRESOJA RAVNANJA

##### 7. člen

Za trpinčenje, spolno in drugo nadlegovanje se šteje vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem ali v zvezi z delom.

Posameznik sam presodi ali je dejanje zanj žaljivo ter ga šteje za spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje ne delovnem mestu. Bistveno je, da posameznik določenega ravnanja ne želi ter je zanj ravnanje nespremenljivo.

##### 8. člen

#### **Dolžnosti delodajalca**

Delodajalec si bo še posebej prizadeval za:

- **izboljšanje organizacije dela** – odprava nejasnih opisov, položajev in nalog, zmanjšanje deleža enoličnega dela, kjer je to možno, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, možnost odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprta komunikacija, razvijanje timske organizacijske kulture, odprava nejasnih ali nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne klime, ipd.;
- **izboljšanje načina vodenja** – izboljšanje stila vodenja v smislu odprave avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva delodajalca pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot pri delodajalcu na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitve norm in vrednot pri delodajalcu, letni pogovori nadrejenih z zaposlenimi ipd.;
- **uvredbo posebnih ukrepov za preprečevanje** spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja z ustreznim in hitrim ukrepanjem, ozaveščanjem vseh zaposlenih o problematiki, seznanitev vseh zaposlenih o normah in vrednotah delodajalca.

##### 9. člen

#### **Dolžnosti delavcev**

Delavci so dolžni:

- obvestiti delodajalca oziroma pristojno osebo pri delodajalcu o obstoju spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja,
- spodbujati partnersko vedenje na vseh organizacijskih ravneh delodajalca,
- vzdrževati se vseh ravnanj, ki bi za posledico imela spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje nad sodelavci, podrejenimi in nadrejenimi,

<p>Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto</p>	<p><b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b></p>	<p>Številka: SA-RUD-1004-01</p>
		<p>Stran: 7/9</p>

## **V. POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA ALI TRPINČENJA**

### **Predpostopek v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja**

#### 10. člen

Zaposleni, ki meni, da je spolno ali kako drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu, naj poskuša problem rešiti v predpostopku tako, da sam zahteva od osebe, ki ga spolno ali kako drugače nadleguje ali trpinči, naj s takim ravnanjem takoj preneha. Če zaposleni, ki je spolno ali kako drugače nadlegovan ali trpinčen, meni da se to ravnanje kljub njegovemu opozorilu nadaljuje ali če meni, da predpostopek zanj ni ustrezen, se je dolžan obrniti na samega delodajalca oziroma pooblaščenca za sprejem prijav, če ga je delodajalec imenoval.

### **Pooblaščenec za sprejem prijav in izvedbo postopka**

#### 11. člen

Delodajalec s sklepom imenuje osebo, ki je pristojna za sprejem in obravnavo primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Direktor za pristojno osebo za obravnavo primerov trpinčenja in nadlegovanja imenuje osebo, ki pri delodajalcu uživa veliko zaupanje in je usposobljena za strokovno izvedbo postopka, določenega s tem pravilnikom.

Delodajalec lahko imenuje tudi zunanjega pooblaščenca za sprejem in obravnavo primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja.

Pooblaščenec za sprejem in obravnavo primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja razišče problem, ugotavlja dejansko stanje in ga dokumentira, žrtvam svetuje, jim nudi podporo, izvajalca pouči o pravnih posledicah njegovega ravnanja in skuša doseči opustitev njegovih spornih dejanj brez posebnih sankcij.

### **Postopek reševanja prijav spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja**

#### 12. člen

Vsak zaposleni, ki meni da je spolno ali kako drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu in problema ne more rešiti v predpostopku ali meni, da predpostopek zanj ne pride v poštev, je dolžan domnevnega storilca pisno prijaviti delodajalcu oziroma pooblaščenca za sprejem prijav.

Pisna prijava mora vsebovati datum in uro dejanja, storilca, opis dogodka in eventualne priče oziroma očitvidce. Pisni prijavi se priložijo morebitni pisni oziroma drugi dokazi.

Delodajalec oziroma pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan na podlagi prejete pisne prijave napisati zaznamek o prijavi in nemudoma povabiti prijavitelja na razgovor, mu

<p>Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto</p>	<p><b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b></p>	<p>Številka: SA-RUD-1004-01</p>
		<p>Stran: 8/9</p>

pomagati oceniti ali gre res za spolno ali drugo nadlegovanje ali trpinčenje ali morda gre za konflikt, mu svetuje, če to želi in je tudi pozoren na morebitne znake lažnih prijav. Pooblaščenec za sprejem prijav mora o prijavi nemudoma obvestiti delodajalca.

Delodajalec oziroma pooblaščenec za sprejem prijav je v roku pet delovnih dni od prijave dolžan povabiti domnevnega storilca na razgovor ter pridobiti še ostale potrebne informacije. O razgovoru z domnevnim storilcem izdela pisno zabeležko.

Na podlagi izvedenega razgovora z domnevnim storilcem in delavcem, pooblaščenec za sprejem prijav zbere svoje ugotovitve in zaključke ter najkasneje v roku 3 delovnih dni od zaključene preiskave poroča delodajalcu o svojih ugotovitvah in predlaga vrsto ukrepa.

Za izvedbo pravnih ukrepov in sankcij je zadolžen delodajalec.

## Ukrepanje

### 13. člen

Če delodajalec na podlagi ugotovitev in po posvetovanju s pooblaščenecem za sprejem prijav 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 z neustreznostjo takšnega ravnanja ali vedenja v razmerju do delavcev, ukrepa na naslednje načine:

- ali ukrepa v skladu z določbami o disciplinski odgovornosti po določbah ZDR-1,
- ali izreče pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi,
- ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- ali izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec najkasneje v 30 dneh določi vrsto ukrepa, ki ga bo sprožil zoper povzročitelja. Delodajalec se o vrsti ukrepa odloči samostojno ob upoštevanju teže in narave kršitve. V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitve prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe tega pravilnika o dejanju nemudoma obvesti policijo in pristojno tožilstvo.

Delodajalec mora po končanem postopku ravnati tako, da se prepreči stigmatizacija žrtve spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, hkrati pa si mora prizadevati za njeno čimprejšnjo ponovno vključitev v delovni proces in okolje.

## Obveščanje

### 14. člen

O vrsti ukrepa je delodajalec dolžan pisno obvestiti storilca in žrtev spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.



Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto	<b>PRAVILNIK</b> <b>O PREPOVEDI SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA</b> <b>TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU</b>	Številka: SA-RUD-1004-01
		Stran: 9/9

## **Prepoved povračilnih ukrepov**

### 15. člen

Žrtve spolnega in 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 prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

## **Lažne prijave**

### 16. člen

Če je v postopku ugotovljeno, da je prijava spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu očitno lažna, lahko delodajalec zoper prijavitelja ukrepa, kakor da je storil kršitev delovnih obveznosti, razen če se ugotovi, da je bil vlagatelj utemeljeno v zmoti glede opredelitve dejanj, ki jih je štel za spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje ali je bil zaveden.

## **VI. KONČNE DOLOČBE**

### 17. člen

Pravilnik prične veljati naslednji dan, ko ga sprejme upravni odbor.

Veljavna verzija pravilnika je dostopna v dokumentnem sistemu Rudolfovega.

Novo mesto, 27. 10. 2023

Rudolfovo – Znanstveno in tehnološko središče Novo mesto  
predsednik upravnega odbora  
dr. Tomaž Savšek