

Vodstvo zavoda **Ekonomске šole Murska Sobota** (v nadaljevanju: zavod) se zavezuje, da bo storilo vse, da bi zavarovalo dostojanstvo zaposlenih in jih zaščitilo 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. 21/2013, 78/2013-popr., 47/2015-ZZSDT, 33/2016-PZ-F, 52/2016, 15/2017 Odl. US: U-I-200/15-21) sprejema

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

- (1) Spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu in v zvezi z delom so oblike nasilja, ki žalijo dostojanstvo in posegajo v osebno integriteto oseb, ki so jim namenjene. V zavodu so nesprejemljive.
- (2) Vodstvo zavoda se zavezuje, da ne bo dopuščalo nasilja na delovnem mestu in v zvezi z delom, in sicer ne glede na hierarhični položaj žrtve ter storilke ali 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 pritožbe in pomoči, 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 dolžne žrtvi po svojih najboljših zmožnostih pomagati 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, da so seznanjene 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 3. 12. 2018, ko preneha veljati **Dogovor o preprečevanju in odpravljanju posledic šikaniranja (mobbinga) v Ekonomski šoli Murska Sobota** z dne, 31. 3. 2008, ki sta ga podpisala direktor zavoda Ekonomska šola Murska Sobota mag. Beno Klemenčič in predsednica SVIZ Ekonomske šole Murska Sobota Vera Luk.

Direktor:

Dr. Beno Klemenčič

Murska Sobota, 3. 12. 2018

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 namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja, ali pa s takim učinkom.

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

- osvajanje,
- predlogi, povezani 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 z izrazi 'punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek' in podobnimi,
- 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 o družabnem ali spolnem življenju 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 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 (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 posameznikovih oblačil, las, telesa,
- masaža vratu, ramen,
- objemanje,
- poljubljanje,
- ponavljajoči se telesni stiki po koncu razmerja,
- spolni napad,
- vsiljen spolni odnos,
- druga podobna fizična vedenja ali ravnanja.

2. člen (Opredelitev nadlegovanja)

(1) 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 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 ali 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 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; povzročča 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.

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

(1) Z aktivnostmi zavoda za zaščito zaposlenih pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem vodstvo zavoda seznanjeni 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.

(2) Vsi sprejeti dokumenti iz prvega odstavka tega člena so zaposlenim v tiskani obliki dostopni v tajništvu zavoda, v elektronski obliki pa spletnih straneh zavoda.

(3) Vodstvo zavoda vzpodbuja zaposlene, da se udeležujejo dogodkov, ob katerih se ozaveščajo 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 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.

6. 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.

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 pomaga 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 zaupen in podporni odnos.

(3) 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.

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 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**

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 pojavita prvič, naj skušajo žrtve problem rešiti neformalno. Tudi žrtve trpinčenja naj skušajo, preden vložijo prijavo, če je to mogoče, problem najprej rešiti neformalno.

(2) 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 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.

(3) 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 1., 2. in 3. člena teh navodil.

11. člen
(Dnevnik dogajanja)

(1) Kadar narava dogajanja to dopušča, 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 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.

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

12. člen (Voljena komisija)

- (1) Za formalno reševanje primerov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja kolektiv izvoli tričlansko komisijo, ki opravi predhodno notranjo preiskavo.
- (2) Mandat komisije traja dve šolski leti.
- (3) V komisiji ne more biti oseba, ki je domnevna nadlegovalka oziroma nadlegovalec ali domnevno izvaja trpinčenje, prav tako tudi ne oseba, ki je žrtev nasilja. V tem primeru vodstvo zavoda v soglasju s SVIZ imenuje nadomestno članico ali člana ali pa nadomestno članico ali člana izvoli kolektiv.
- (4) Če je v obravnavi ugotovljeno, da je spolno ali drugače nadlegovala ali trpinčila oseba, ki je članica ali član komisije, ji mandat nemudoma preneha, vodstvo zavoda v soglasju s SVIZ pa imenuje drugo članico ali člana komisije ali pa članico ali člana izvoli kolektiv.
- (5) Seznam članic in članov komisije, ki vsebuje tudi kontaktne podatke, objavi vodstvo zavoda na spletni strani, v tiskani obliki pa je seznam 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: kdo je domnevna storilka ali storilec, opis nasilnega dogodka oziroma dogodkov ter podatke, kdaj so se ti zgodili.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) 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.

14. člen (Delo komisije)

- (1) Komisija ob začetku obravnave prijave spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja določi, kdo od njenih članic ali 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 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.

(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 ali storilca. Če se ta z mnenjem komisije ne strinjata, imata tako žrtev kot tudi storilka ali storilec v roku 5 dni od vročitve mnenja pravico podati ugovor, 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, najpozneje 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 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: premestitev storilke ali storilca na drugo delovno mesto, ob soglasju premestitev žrtve na drugo delovno mesto, zagotovitev ustreznega psihosocialnega svetovanja na prošnjo žrtve, začasno zmanjšanje žrtvinih obveznosti.

(2) Če komisija ugotovi 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,
- usmerijo jih 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 z 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 bosta izpostavljena 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 ali 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 storilko ali storilca 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 izve ob opravljanju svoje službe, če je zanj z zakonom predpisana kazen treh ali več let zapor, storilko ali storilca 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 ji je ali mu je podrejena ali od nje ali njega odvisna, k spolnemu občevanju ali k temu, 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 poniža drugega zaposlenega ali ga prestraši, to pa 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 izpelje volitve predstavnice ali predstavnika za reševanje tovrstnih primerov.