

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1 (Ur. l. RS, št. 94/2007 in Ur. l. RS, št. 21/2013) izdaja direktor družbe

Datum: 12. 04.

2013

MOS Servis, trgovina, storitve, inženiring d.o.o.

Kidričeva ulica 30

3250 ROGAŠKA SLATINA

PRAVILNIK O VARSTVU PRED SPOLNIM NADLEGOVANJEM

- **člen**

Odpraviti je treba vsako ravnanje, ki krati dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu in v delovnih razmerjih na vseh ravneh družbe MOS Servis d.o.o.

- **člen**

Vsaka oseba, ki dela v družbi MOS Servis d.o.o., ne glede na položaj in pogodbo o zaposlitvi, ima pravico do spoštovanja svojega dostojanstva in še posebej do učinkovite zaščite pred spolnim nadlegovanjem ne oziraje se na to, katera konkretna oseba jo nadleguje.

- **člen**

Zaščita pred spolnim nadlegovanjem v podjetju MOS Servis d.o.o. je določena in bo uresničena v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih.

- **člen**

Politika družbe MOS Servis d.o.o. glede spolnega nadlegovanja velja za vse zaposlene v podjetju, ne glede na posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

- **člen**

Direktor in njegove pomočnice / pomočniki, vodje resorjev, vodje oddelkov in vodje enot bodo zagotovili, da bodo načela in postopki, ki veljajo v zvezi z zaščito pred spolnim nadlegovanjem, spoštovani in ustrezno uporabljeni.

- **člen**

Pričujoče navodilo stopi v veljavo dne 1. 6. 2013

Direktor: Peter Volovšek

PRILOGA I: Postopki in ukrepi proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu

- **Izjava o politiki**

Direktor družbe namerava ustvariti delovno ozračje, v katerem ženske in moški spoštujejo drug drugega. V okviru podjetja bo izvajal tako politiko, ki bo zagotavljala, da v delovnem okolju ne bo spolnega nadlegovanja.

Ta politika temelji na načelu, da je vsakršno kratenje človekovega dostojanstva in integritete nevzdržno in nesprejemljivo. V njej se zrcali odločenost odpraviti z delovnih mest in iz delovnih razmerij vsakršno ravnanje, ki krati dostojanstvo žensk in moških.

Še posebej temelji ta politika na obveznosti direktorja družbe, da skrbi za varovanje pred spolnim nadlegovanjem zaposlenih oseb pri delu (45. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Politika družbe MOS Servis d.o.o. glede spolnega nadlegovanja velja za vse zaposlene v podjetju, ne glede na posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

Vsaka oseba, ki dela v družbi MOS Servis d.o.o., ne glede na njen položaj in vrsto pogodbe o zaposlitvi, ima pravico in dolžnost, da tedaj, ko se sooči s primerom spolnega nadlegovanja, poroča o ravnanju, ki ga je prestala, zagotovljena ji mora biti ustrezna in učinkovita zaščita.

Namen tega je preprečiti, da bi do spolnega nadlegovanja prihajalo in kadar je potrebno narediti konec spolnemu nadlegovanju s tem, da se začne hitro izvajati postopke, predvidene v ta namen.

Dejanje spolnega nadlegovanja se obravnava kot kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, kar ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi ali disciplinsko sankcijo.

- **Opredelitev spolnega nadlegovanja**

Spolno nadlegovanje pomeni vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje spolne narave ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, ne glede na to, ali je oseba, ki ga zagreši nadarjena ali hierarhično na isti ravni, in v primeru, ko je tako ravnanje nezaželeno ali žaljivo za osebo, na katero se naslavlja in ko ustvari zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje zanj.

Bistvena značilnost spolnega nadlegovanja je, da ga oseba, na katero se naslavlja, ne želi. Dogodek je mogoče imeti za spolno nadlegovanje, če je zadeva dovolj resna. Stvar vsake posamezne osebe je, da se odloči kakšno ravnanje je zanj sprejemljivo in kaj ima za žaljivo. Prav nezaželenost nekega ravnanja je tiso, po čemer se spolno nadlegovanje razlikuje od dobrodošlega in vzajemnega prijateljskega vedenja.

- **Preprečevanje / Informiranje**

Ozaveščanje in informiranje sta najboljša načina preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Več možnosti je, da se bo oseba, ki ugotovi, da je njeno vedenje mogoče opredeliti kot spolno nadlegovanje in ki je nedvoumno informirana, kakšna je politika organizacije s tem v zvezi in kakšni ukrepi so predvideni za to, da se zagotovi izvajanje te politike, takemu ravnanju izognila. Podobno pa je za osebo, ki je dobro informirana o svojih pravicah in o sredstvih, ki so na voljo za ureditev situacije, ki to spodbuja, da naredi konec nezaželenemu ravnanju in da prijavi tako ravnanje, če mu je izpostavljena.

Zaradi funkcije preprečevanja bo vsaka oseba, ki dela v prostorih družbe MOS Servis d.o.o., ne glede na njen položaj ali vrsto pogodbe o zaposlitvi, dobila potrebne informacije o politiki podjetja v zvezi s spolnim nadlegovanjem. Te informacije bodo razdeljene vsem zaposlenim, vključene pa bodo tudi v uvajanje v delo za osebe, ki se bodo na novo zaposlile. Te informacije bodo vedno na voljo tudi v tajništvu direktoric / direktorjev oziroma vodij oddelkov.

Dejavnosti osveščanja bodo organizirane v okviru dodatnega usposabljanja, še posebej za direktorja, vodje oddelkov in za nadzorne osebe, ki so še zlasti odgovorne za uresničevanje te politike in morajo pomagati zagotavljati, da v delovnem okolju ne bo spolnega nadlegovanja.

- **Odgovornosti**

Odgovornost vseh zaposlenih je, da pomagajo zagotoviti delovno okolje, v katerem je človekovo dostojanstvo spoštovano.

Posebna dolžnost direktorja in nadzornih oseb je, da nudijo podporo vsakomur, ki se pritoži glede spolnega nadlegovanja, da govorijo z domnevnim storilcem / storilko, da zagotovijo, da nadlegovanje preneha in da poskrbijo, da se problem učinkovito reši.

- **Postopki**

- **Neformalno reševanje problema**

Oseba, ki se sooči s spolnim nadlegovanjem, naj skuša problem, ko se prvič pojavi, rešiti neformalno in naj od osebe, ki jo nadleguje naravnost zahteva naj z nezaželenim ravnanjem preneha.

Če se izkaže, da je za žrtev pretežno, da bi to opravila sama, si lahko priskrbi potrebno pomoč družbe MOS Servis d.o.o.

Kot del neformalnega postopka se bo oseba, ki je žrtev spolnega nadlegovanja naslovila na svojega direktorja, nadzorno osebo ali na direktorja ali nadzorno osebo storilca oziroma storilke, jih obvestila o dejstvih v zvezi s to zadevo in jih zaprosila, naj storijo potrebne korake, da se problem učinkovito reši.

- **Formalni postopek**

Kadar prizadevanja, da bi problem rešili neformalno, spodletijo ali kadar je rezultat nezadovoljiv, oziroma kadar so neformalni poizkusi, da bi rešili zadevo neustrezni, oseba, ki utrpí spolno nadlegovanje o zadevi obvesti direktorja družbe.

Ko je direktor družbe obveščen o zadevi imenuje tričlansko komisijo, ki bo opravila predhodno notranjo preiskavo in sicer tako, da so spoštovane pravice obeh strani tako osebe, ki je prijavila spolno nadlegovanje kot domnevnega nadlegovalca / nadlegovalke. V komisijo imenuje predstavnika / predstavnico delodajalca, predstavnika / predstavnico zaposlenih in osebo po lastni izbiri.

Glede na rezultate te preiskave in po zaslišanju domnevnega storilca oziroma storilke lahko direktor družbe sproži disciplinski postopek na podlagi Zakona o delovnih razmerjih in v tem primeru po opravljenem zaslišanju domnevnega nadlegovalca / nadlegovalke lahko izreče ustrezno disciplinsko sankcijo. Če direktor družbe na podlagi ugotovitev komisije ugotovi, da gre za hujšo ali ponavljajočo se kršitev, lahko nadlegovalcu / nadlegovalki odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga (88. člen Zakona o delovnih razmerjih).

Pri ocenjevanju resnosti ravnanja, ki je predmet pritožbe se dejstvo, da je žrtev podrejena osebi za katero se ugotovi, da je spolno nadlegovala šteje za oteževalno okoliščino.

Oseba, ki je prijavila spolno nadlegovanje mora biti obveščena o dejavnostih, ki sledijo njeni pritožbi.

Proti zaposleni osebi, ki bi šikanirala ali se maščevala osebi, ki je prijavila spolno nadlegovanje in proti pritožnici / pritožniku, ki je vložil pritožbo zato, da bi škodoval drugi osebi je mogoče uvesti disciplinski postopek.