

Na podlagi 45. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB, 46/07-odl. US, 103/07, 45/08-ZArbit in 83/09-odl. US, Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (UL št. 16/07 UPB5, 36/08, 58/09, 64/09pop., 65/09-pop, 20/11, 40/12-ZUJF in 57/12-ZPCP2D; 109. Člen; Zakon o javnih uslužbencih (15 a člen) in ZDR1 (UL 21/13 z dne 13.3.2013 in 78/2013 6., 22. 47., 54., 55., in 56. člen) ter spremembami je direktor/ravnatelj Dušan Erjavec dne 10. 1.2014 sprejel

**Pravilnik  
o preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga ter varovanju dostojanstva delavcev  
na delu na Srednji šoli za gostinstvo in turizem Maribor**

## **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

### **1. člen**

S tem pravilnikom se določa ukrepe za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga (trpinčenja) ter za varovanje dostojanstva delavcev na delovnem mestu, s pomočjo katerih se v Srednji šoli za gostinstvo in turizem Maribor (v nadaljevanju besedila: zavod) zagotavlja delavcem prijazno delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo in ustvarja sodelovalna kultura, utemeljena na medsebojnem zaupanju in spoštovanju ter varstvu integritete in osebne dostojanstva vsakega in vseh delavcev zavoda.

S tem pravilnikom se določa tudi ukrepe za preprečevanje in odpravljanje posledic spolnega ali drugačnega nadlegovanja ter diskriminacije.

### **2. člen**

S tem pravilnikom se podrobneje urejata način prepoznavanja, preprečevanja in odpravljanja posledic mobinga, spolnega ali drugačnega nadlegovanja ali diskriminacije ter določa način spodbujanja in razvijanja prijaznega delovnega okolja, partnerskega sodelovanja ter reševanja konfliktov med delavci.

Namen tega pravilnika je:

- ozaveščanje delavcev o pojavnih oblikah mobinga, spolnega nadlegovanja in diskriminacije, ki naj vodi k prepoznavi takega početja in kot posledici k ravnanju za opustitve takih ravnanj in v končni posledici ukrepanju zoper taka ravnanja,
- ozaveščanje delavcev o pravici do prijaznega delovnega okolja do katerega so upravičeni in ki ga morajo s svojim delom in odnosi s sodelavci v zavodu soustvarjati,
- ozaveščanje delavcev, da v svojem ali v ravnanju drugih pravočasno prepoznajo tipične znake in pojave, ki so oblike ali se lahko razvijejo v oblike mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije,
- ozaveščanje delavcev o resnosti in nevarnosti ter posledicah izvajanja mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije kot hudi kršitvi delovne obveznosti,
- določanje ukrepov v primeru ugotovljenega mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije in način pomoči žrtvi takega ravnanja.

### **3. člen**

Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene v zavodu na glede na njihovo delovno mesto oziroma položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.

### **4. člen**

Direktor/ravnatelj je dolžan zagotoviti, da je ta pravilnik po sprejemu javno objavljen na (*ali v*) Srednji šoli za gostinstvo in turizem Maribor in da je en izvod besedila posredovan sindikatu, en izvod pa na oglasni deski

## **II. DEFINICIJA IN PREPOZNAVANJE MOBINGA, SPOLNEGA NADLEGOVANJA IN DISKRIMINACIJE**

### **1. Mobing**

### **5. člen**

Za mobing po tem pravilniku šteje premišljeno motena komunikacija med delavci na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadeni

delavec v podrejenem položaju in izpostavljen sistematičnim dlje časa trajajočim napadom enega ali več sodelavcev z namenom, da se ga izrine iz delovne sredine ali postavi v manj ugoden položaj.

Za moteno komunikacijo na delovnem mestu šteje premišljeno neprijazno (zadirčno) omalovažujoče ali žaljivo ravnanje med sodelavci ali med nadrejenimi in podrejenimi delavci ali med podrejenimi in nadrejenim delavcem ter informacijsko ali poslovno oziroma delovno onemogočanje sodelavca, ki se ponavlja in traja dalj časa.

#### **6. člen**

Kot mobing štejemo:

- grobo ali prostaško obnašanje ali celo uporaba fizične sile višjih nadrejenih nad podrejenimi
- premišljeno neprijazno, omalovažujoče ali žaljivo obnašanje nadrejenih nad podrejenimi
- premišljen psihični teror ali pritisk med sodelavci, enakimi po rangu, ko se zbere skupina delavcev ali posameznik in izvaja pritisk in mobing nad sodelavcem (mobbing),
- premišljeno motenje komunikacij (zadrževanje informacij, posmehovanje, obrekovanje ipd.) med podrejenimi in nadrejenim delavcem, ko se delavci želijo znebiti svojega nadrejenega.

Za mobing med sodelavci, enakimi po rangu je mogoče šteti motenje komunikacije:

- posameznika proti posamezniku,
- skupine proti skupini,
- skupine proti posamezniku.

#### **7. člen**

Za ravnanja, ki jim je mogoče pripisati konotacijo ali namen mobinga, z upoštevanjem okoliščin, ki so privedle do takega ravnanja, če gre pri tem za premišljenost, je mogoče šteti:

##### **I. Napad zoper izražanje oziroma komuniciranje:**

1. omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega,
2. prekinjanje govora, jemanje besede,
3. omejevanje možnosti komuniciranja s strani sodelavcev,
4. omejevanje dostopa do za delo potrebnih informacij,
5. kričanje oziroma zmerjanje,
6. nenehno kritiziranje dela,
7. kritiziranje osebnega življenja,
8. nadlegovanje po telefonu,
9. verbalne grožnje in žalitve,
10. pisne grožnje,
11. izmikanje neposrednim kontaktom, odklonilne geste in pogledi,
12. dajanje nejasnih pripomb;

##### **II. Ogrožanje osebnih socialnih stikov:**

1. komunikacijska osamitev delavca,
2. ignoranca delavca ko ta koga ogovori,
3. premestitev delavca v slab delovni prostor, ki je stran od sodelavcev,
4. sodelavcem je prepovedano komuniciranje z mobirancem,
5. splošna ignoranca v zavodu;

##### **III. Ogrožanje ter napadi zoper osebni ugled:**

1. obrekovanje za hrbtom,
2. širjenje neresničnih govoric,
3. poskusi smešenja posameznika,
4. izražanje domnev, da je žrtev psihični bolnik,
5. poskus prisile v psihiatrični pregled,
6. norčevanje iz telesnih hib,
7. oponašanje vedenja z namenom smešenja,
8. napad na politično ali versko prepričanje,
9. norčevanje iz zasebnega življenja,
10. norčevanje iz narodnosti,
11. siljenje k opravljanju nalog, ki žalijo samozavest mobiranca,
12. delovne napore se ocenjuje napačno oziroma žaljivo,
13. dvom v poslovne odločitve žrtve,

14. žrtev je deležna kletvic in nespodobnih izrazov,
15. mobiranec je deležen poskusov spolnega zблиževanja in različnih »spolnih ponudb«;

#### **IV. Napadi in onemogočanje kvalitete dela:**

1. mobiranec ne dobiva novih delovnih nalog,
2. odvzem delovnih nalog in nemoč žrtve, da si sama najde delo,
3. dodeljevanje delovnih nalog, ki so daleč pod sposobnostjo žrtve,
4. dodeljevanje delovnih nalog, ki so pod nivojem kvalifikacije žrtve,
5. dodeljevanje novih nalog pogosteje kot sodelavcem,
6. dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
7. dodeljevanje nalog nad nivojem kvalifikacije z namenom diskreditacije;

#### **V. Napadi zoper zdravje:**

1. dodeljevanje zdravju škodljivih nalog,
2. grožnje s fizičnim nasiljem,
3. uporaba lažjega fizičnega nasilja, da se žrtev "disciplinira",
4. fizično zlorabljanje,
5. namerno povzročanje škode in stroškov posamezniku,
6. namerno povzročanje psihične škode na delovnem mestu,
7. spolni napadi.

Za ravnanja, ki jih je mogoče šteti za nedovoljena in pomenijo mobing, je šteti tudi druga preišljena slaba in neprijazna ravnanja, uperjena zoper delovno in človeško dostojanstvo delavca, ki ustrezajo definiciji mobinga po tem pravilniku.

## **2. Spolno nadlegovanje**

### **8. člen**

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželene verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja spolne narave ali drugo na spolu utemeljeno vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, in sicer s strani delodajalca, nadrejenih delavcev ali sodelavcev.

### **9. člen**

Za ravnanja, ki jim je mogoče pripisati ali šteti za spolno nadlegovanje, štejejo:

#### **I. Verbalna ravnanja:**

1. vse oblike flirta in osvajanja na delovnem mestu,
2. predlogi k spolni dejavnosti ali aktivnosti,
3. ponavljajoči predlogi za druženje,
4. namigovanja ali vabljenje k spolnemu dejanju,
5. opazke ali komentiranje žrtvinega videza,
6. napeljevanje na pogovore o intimnih zadevah ali spolnih temah,
7. nudenje različnih »spolnih ponudb«;

#### **II. Neverbalna ravnanja:**

1. prikazovanje pornografskih slik, predmetov ali besedil,
2. pošiljanje pornografskih vsebin po elektronski ali drugačni pošti,
3. razkazovanje spolnih organov,
4. žvižganje za sodelavcem,
5. pomenljivi pogledi (»slačenje z očmi«),
6. ocenjujoče ogledovanje ipd.;

#### **III. Fizična ravnanja:**

1. nezaželen fizični stik,
2. nezaželeno dotikanje,
3. nezaželeno trepljanje,
4. ščipanje,
5. »slučajni« telesni dotiki,
6. izsiljeni objemi ali poljubi,
7. poskus spolnega zблиževanja,
8. prisilni spolni odnosi ali spolni odnosi pod grožnjo;

#### **IV. Druga ravnanja:**

Med druga ravnanja spolnega nadlegovanja sodijo neželena ravnanja, ki kakorkoli črnijo, zasmehujejo, zastrašujejo, postavljajo v slabši položaj ali delujejo fizično napadalno do žrtve zaradi spola.

#### **3. Diskriminacija**

##### **10. člen**

Diskriminacija je vsako postavljanje delavca v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

##### **11. člen**

Med diskriminatorna ravnanja je mogoče šteti:

1. objavljanje prostih delovnih mest z navedbo zaželenega spola kandidatov, če za to ni zakonske osnove,
2. prednost pri izbiri kandidatov glede na spol,
3. določanje različnih plač za enako delo glede na spol delavcev,
4. določanje pogojev za zaposlitev v sistemizaciji delovnih mest, ki izključujejo posamezne kategorije kandidatov, če za to ni zakonskih podlag,
5. priznavanje bonitet in drugih ugodnosti delavcem upošteva njihove osebne okoliščine, ki ne temeljijo na zakonskih podlagah,
6. oviranje ali onemogočanje napredovanja delavcev zaradi osebnih okoliščin,
7. različna obravnavanja pravic in obveznosti delavcev v enakih, istih ali podobnih zadevah, ki temelji in se utemljuje na nedovoljenih osebnih okoliščinah delavcev,
8. izključevanje in asocialno ravnanje z delavcem zaradi njegovih osebnih okoliščin,
9. norčevanje iz osebnih okoliščin delavca ali očitiranje njegovih življenjskih navad zaradi osebnih okoliščin,
10. vsako drugačno postavljanje delavca v žaljiv, posmehujoč, zaničevalen ali drugačen oziroma slabši položaj zaradi njegovih osebnih okoliščin,
11. itd.

#### **III. UREPI ZA PREPREČEVANJE MOBINGA, SPOLNEGA NADLEGOVANJA IN DISKRIMINACIJE**

##### **12. člen**

Direktor/ravnatelj mora zagotoviti, da so vsi zaposleni seznanjeni z določbami tega pravilnika. Seznanjenost delavcev se zagotovi tako, da se ta pravilnik javno objavi v zavodu.

Direktor/ravnatelj mora zagotoviti, da en izvod pravilnika prejme sindikat in da en izvod obešen na oglasni deski, delavcu pa mora biti zagotovljeno, da mu na zahtevo strokovna služba (kadrovska služba ali kadrovik, poslo/sekretar ipd.) zagotovi vpogled v določbe pravilnika in po potrebi razloži pomen posameznih določb.

Direktor/ravnatelj lahko določi tudi druge načine ozaveščanja in informiranja delavcev v zvezi z varstvom pred mobingom, spolnim nadlegovanjem in diskriminacijo.

##### **13. člen**

Direktor/ravnatelj lahko organizira posvet z vodstvenimi in vodilnimi delavci, na katerem se vodstvene in vodilne delavce pouči o pojavnih oblikah mobinga, spolnega nadlegovanja in diskriminacije in pritegne njihova pozornost k zaznavanju in preprečevanju takih ravnanj v delovni sredini zavoda.

Direktor/ravnatelj lahko za vodstvene in vodilne delavce zavoda odredi izobraževanje s področja preprečevanja mobinga, spolnega nadlegovanja in diskriminacije.

##### **14. člen**

Za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred mobingom, spolnim nadlegovanjem in diskriminacijo, lahko direktor določi (enega ali več zaposlenih) delavca, ki uživa zaupanje med zaposlenimi, da se vključi v usposabljanje in izobraževanje s področja varstva pred mobingom, spolnim nadlegovanjem in diskriminacijo za svetovanje in pomoč delavcem oziroma delavcu, ki meni, da se zoper njega izvaja mobing, ali da je spolno nadlegovan ali da je diskriminiran (svetovalec).

Naloge svetovalca iz prejšnjega odstavka tega člena so, da delavca z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije informira o postopkih, ki so na voljo, ter mu pomaga pri reševanju problema, če jo le-ta za to zaprosi.

##### **15. člen**

Svetovalec mora s podatki, pridobljenimi v okviru opravljanja svojih nalog ravnati skrbno in jih varovati kot občutljive, in kot informacije, ki lahko ob morebitnem razkritju škodujejo prizadetemu delavcu.

Svetovalec ne sme podatke in informacije, pridobljene pri svojem svetovalnem delu, uporabiti brez soglasja delavca z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije.

#### 16. člen

Direktor/ravnatelj delavcu, ki ga določi za svetovalca, omogoči usposabljanje s področja varstva pred mobingom, spolnim nadlegovanjem in diskriminacijo pri Uradu za enake možnosti ali pri drugi izobraževalni instituciji oziroma družbi, ki izvaja te vrste izobraževalnih programov.

### IV. UKREPI V PRIMERU MOBINGA, SPOLNEGA NADLEGOVANJA ALI DISKRIMINACIJE

#### 17. člen

Kadar je mogoče, zlasti pa v začetnih in blagih pojavih mobiranja, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije, mora delavec z izkušnjo takega početja, problem skušati rešiti neformalno.

Pred pričetkom neformalnega reševanja mora direktor/ravnatelj povabiti delavca z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije na pogovor in pogovor protokolirati.

Neformalno reševanje problema pomeni zlasti, da delavec z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije o tem obvesti direktorja/ravnatelja (ali delavca, ki izvaja funkcijo delodajalca), od osebe, ki je osumljena takega ravnanja, pa zahteva naj z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha. Zahteva je lahko ustna ali pisna.

Pri neformalnem reševanju se lahko delavec z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije obrne tudi na svetovalca.

#### 18. člen

Kadar neformalno reševanje po določbah predhodnega člena ni mogoče ali ni možno ali ni uspešno ali se delavec z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije zanj ne odloči, o mobingu, spolnem nadlegovanju ali diskriminaciji delavec pisno obvesti direktorja/ravnatelja (osebo, ki predstavlja delodajalca, da je tako obvestilo mogoče šteti kot obvestilo oziroma opomin delodajalca po 1. odstavku 112. člena ZDR).

Pisno obvestilo mora vsebovati najmanj naslednje podatke:

- kdo je oseba, ki je osumljena mobiranja, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije,
- opis dogodka oziroma dogodkov,
- kdaj in kje se je dogodek zgodil,
- ali obstajajo morebitne priče dogodka.

Direktor/ravnatelj mora delavca z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije povabiti na pogovor in pogovor protokolirati.

Direktor/ravnatelj mora v roku 8 dni od prejema pisnega obvestila sprejeti ustrezne ukrepe za zagotavljanje delovnega okolja, v katerem osumljena oseba ne bo več izvajala mobinga, spolno nadlegovala ali diskriminirala delavca.

Delavec z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije mora biti takoj, najkasneje pa v roku 3 dni po oddaji pisnega obvestila direktorju/ravnatelju o izkušnji oziroma o dogodku, obveščena o nameranih ukrepih direktorja/ravnatelja.

Delavec z izkušnjo mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije mora biti ves čas obveščan o aktivnostih, ki sledijo njegovemu obvestilu oziroma opominu.

#### 19. člen

Direktor/ravnatelj lahko po prejemu pisnega obvestila oziroma opomina iz predhodnega člena, za ugotovitev okoliščin v zvezi z domnevnim mobingom, spolnim nadlegovanjem ali diskriminacijo, določi in pisno pooblasti delavca, ki ima najmanj višjo stopnjo izobrazbe ali imenuje tričlansko komisijo ali okoliščine ugotovi sam.

Če določi pooblaščenega delavca za ugotovitev okoliščin ali če imenuje komisijo, član komisije ali pooblaščen delavec ne more biti oseba, ki je bila kakorkoli udeležena v primeru (prizadeti delavec, domnevni storilec, priča, ožji družinski član prizadetega delavca ali domnevnega storilca).

Pooblaščen delavec ali komisija mora v najkrajšem času, najkasneje pa v roku 5 dni od dneva imenovanja oziroma pooblastitve, o ugotovitvah obvestiti direktorja/ravnatelja.

#### 20. člen

Če direktor/ravnatelj po ugotovitvi dejanskega stanja ugotovi, da je prišlo do mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije, ali če ugotovi, da je po neformalnem reševanju problema prišlo do ponovitve dejanj, mora sprejeti ustrezne ukrepe.

Med ustrezne ukrepe direktorja/ravnatelja, glede na težo ali intenziteto ter prognozo o učinkih ukrepa, štejejo:

- izrek disciplinskega ukrepa po predhodno formalno izvedenem disciplinskem postopku,
- izrek pisnega opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov,
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delodajalca.

#### 21. člen

V primerih, ko obstaja sum, da je prišlo ob mobingu, spolnem nadlegovanju ali diskriminaciji do kršitev, ki so kot kazniva dejanja opredeljena v Kazenskem zakoniku, se, ne glede na določbe tega pravilnika in ukrepanje po tem pravilniku, o dejanju nemudoma obvesti policijo ali pristojno državno tožilstvo.

#### 22. člen

Direktor/ravnatelj mora po zaključenem postopku v zvezi z kršitvijo s področja mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije, delavca s tako izkušnjo ter osebe ki so mu pomagale, zavarovati pred izpostavljenostjo neugodnim posledicam zaradi ukrepanja.

#### 23. člen

Direktor/ravnatelj lahko delavcu, žrtvi mobinga, spolnega nadlegovanja ali diskriminacije, upošteva težo in psihološke posledice nedovoljenih ravnanj, omogoči zaradi odprave psihološki in drugih posledic pretrpljenega:

- izrabo dodatnega plačanega dopusta za psihično rehabilitacijo,
- plačilo izobraževanj ali druge oblike strokovne pomoči,
- plačilo odškodnine zaradi psihičnega trpljenja,
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo dezinformacij in žaljivih obdolžitev žrtve, ki izvirajo iz delovne sredine,
- sporazumno razveza pogodbe o zaposlitvi z izplačilom dogovorjene odpravnine,
- drugo po predlogu žrtve.

### V. PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

#### 24. člen

Direktor/ravnatelj imenuje svetovalca za pomoč in informiranje v 15-ih dneh.

#### 25. člen

Ta pravilnik se preda sindikatu in izobesi na oglasno desko.

#### 26. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po dnevu objave na oglasni deski 11. januar 2014.



Ravnatelj:  
Dušan Erjavec