

Dokument: U1-QA-221

Uveden:

Izdaja:

Velja od: Datum odobritve

PRAVILNIK

**o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov
nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik
psihosocialnega tveganja na delovnem mestu**



QA

KOPIJA ŠT.: _____

PREJEMNIK: _____

	Ime in Priimek	Datum	Podpis
Pripravil	mag. Bojan Huzjan Erika Potrč Hribar, dipl. var. Inž. Ana Marija Horvat, dipl. var. inž.	29. 07. 2021 29. 7. 2021 29. 7. 2021	
Pregledal	Luka Virag, univ. dipl. prav.	29. 7. 2021	
Odobril	prof. dr. Boštjan Zalar	01. 09. 2021	

Dokument: U1-QA-221

Uveden:

Izdaja:

Velja od: Datum odobritve

PRAVILNIK

**o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov
nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik
psihosocialnega tveganja na delovnem mestu**



QA

KOPIJA ŠT.: _____

PREJEMNIK: _____

	Ime in Priimek	Datum	Podpis
Pripravil	mag. Bojan Huzjan Erika Potrč Hribar, dipl. var. Inž. Ana Marija Horvat, dipl. var. inž.		
Pregledal	Luka Virag, univ. dipl. prav.		
Odobril	prof. dr. Boštjan Zalar		

<i>Institut Jožef Stefan</i>	<p align="center">PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	Dokument: U1-QA-221 Izdaja: 02
<i>Velja od: Datuma odobritve</i>		Stran: 2 od 13

Naslov:

PRAVILNIK o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu

Št. dokumenta: U1-QA-221

Št. izdaje dokumenta	Datum izdaje (mesec, leto)	Spremembe	
		Mesto v besedilu	Povzetek spremenjene vsebine

Na podlagi 23. in 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11), 7. in 47. členom Zakona o delovnih razmerjih /ZDR-1/ Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013-popr., 52/16 in 15/17, določil veljavne kolektivne pogodbe (vpišite naziv veljavne kolektivne pogodbe za vašo dejavnost), z 21 členom Statuta IJS, določil interne izjave o varnosti z oceno tveganja ter po pridobitvi mnenja sindikata, direktor prof. dr. Boštjan Zalar, sprejemam naslednji Pravilnik o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, ki je revizija Pravilnika o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih na Institutu »Jožef Stefan«.

<i>Institut Jožef Stefan</i>	PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i>	Dokument: U1-QA-221 Izdaja: 02
<i>Velja od: Datuma odobritve</i>		Stran: 3 od 13

1 Splošne določbe

1. člen (vsebina in namen)

- (1) Ta pravilnik določa ukrepe, s pomočjo katerih se na Institutu »Jožef Stefan« (v nadaljnjem besedilu: Institut) zagotavlja delovno okolje v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih in spoštovanje osebnosti vsakega posameznika.
- (2) Delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih, je takšno delovno okolje, v katerem ni nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu.

2. člen (opredelitev pojmov in prepoznavanje)

- (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) Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
- (3) Trpinčenje (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.

Potencialna ravnanja, ki kažejo na možnost trpinčenja so zlasti napadi na možnost komuniciranja, kot na primer onemogočanje dostopa do kakršnihkoli informacij, omejevanje možnosti ali celo prepoved sodelavcem komunicirati z žrtvijo, kričanje ali glasno zmerjanje, konstantno kritiziranje dela, konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja,

<p><i>Institut Jožef Stefan</i></p>	<p align="center">PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p>Dokument: U1-QA-221 Izdaja: 02</p>
<p><i>Velja od: Datuma odobritve</i></p>		<p>Stran: 4 od 13</p>

nadlegovanje po telefonu, verbalne grožnje in žalitve, pisne grožnje, očitno izmikanje stikom (dajanje nejasnih pripomb brez navedb razlogov izmikanja), napadi na socialne stike in socialni ugled, napadi na zdravje in druga podobna stanja.

Trpinčenje na delovnem mestu lahko poteka med sodelavci, ki so na isti hierarhični ravni, ali pa ga izvajajo nadrejeni delavci nad podrejenimi in obratno. Tako na strani povzročitelja kot na strani žrtve sta lahko posameznik ali skupina.

- (4) Nasilje tretjih oseb na delovnem mestu je katerekoli vrste dejanje proti zaposlenemu, ki ustvarja sovražno oziroma grozeče delovno okolje in negativno vpliva na zaposlenega, bodisi fizično bodisi psihično. Storilci nasilja so lahko obiskovalci, stranke, gosti in drugi, pa tudi zunanji sodelavci.

Nevarnost za nasilje in/ali nadlegovanje tretjih oseb ima naslednje značilnosti:

- gre za psihično, fizično ali seksualno nasilno in nesprejemljivo vedenje tretje osebe do zaposlenih v delovnem okolju;
- lahko gre za enkratni dogodek ali pa ponavljajoči se vzorec negativnega vedenja (sistematično, večkratno nasilje, ki ga tretja oseba izvaja nad zaposlenim);
- je takojšen in reaktivni odziv na situacijo, redkeje gre za načrten in organiziran napad;
- ima razpon od nespoštljivosti, preklinjanja in zbadljivk do resnih groženj in fizičnih napadov na osebo in lastnino ter zahteva posredovanje organov pregona;
- vpliva na varnost, dostojanstvo in osebnostno ter poklicno integriteto žrtve;
- pogosto vključuje delovna mesta, kjer poteka delo s strankami, zunanjimi izvajalci.

- (5) Psihosocialna tveganja izhajajo iz slabega načrtovanja, organizacije in vodenja dela ter slabih socialnih okoliščin dela ter lahko imajo negativne psihične, fizične in socialne posledice, kot so stres, povezan z delom, izgorelost ali depresija. Nekaj primerov delovnih razmer, ki vodijo do psihosocialnih tveganj:

- čezmerna delovna obremenitev;
- nasprotujoče si zahteve in nerazjasnjene vloge;
- nesodelovanje pri sprejemanju odločitev, ki vplivajo na delavca, in pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela;
- slabo vodene organizacijske spremembe, negotovost zaposlitve;

<p><i>Institut Jožef Stefan</i></p>	<p style="text-align: center;">PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p><i>Dokument:</i> U1-QA-221 <i>Izdaja:</i> 02</p>
<p><i>Velja od: Datuma odobritve</i></p>		<p><i>Stran:</i> 5 od 13</p>

- neučinkovito komuniciranje, pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev;
- psihično in spolno nadlegovanje, nasilje tretje osebe.

2 Ukrepi za preprečevanje nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu

3. člen

(preventivno delovanje)

- (1) Institut z namenom preprečevanja in pravočasnega odkrivanja nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu sprejema določene ukrepe, ki so namenjeni izboljšanju splošnim medsebojnim odnosom na Institutu, ter uspešnem razvoju instituta.
- (2) Institut izvaja politiko nične tolerance do pojavov spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja.
- (3) 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 psihosocialnih tveganj na Institutu.

4. člen

(dolžnosti)

- (1) Direktor je dolžan uvesti ukrepe iz tega pravilnika ter zagotoviti njihovo izvajanje v skladu z veljavnimi predpisi.
- (2) Direktor in vodje organizacijskih enot si bodo še posebej prizadevali za:
 - Izboljšanje organizacije dela;

<i>Institut Jožef Stefan</i>	<p style="text-align: center;">PRAVILNIK</p> <p style="text-align: center;"><i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p>Dokument: U1-QA-221</p> <p>Izdaja: 02</p>
<i>Velja od: Datuma odobritve</i>		<p>Stran: 6 od 13</p>

- Odpravo nejasnih opisov položajev in nalog, zmanjšanja deleža enoličnega dela, kjer je to možno, izboljšanje predvidljivosti delovnih postopkov, kjer je to možno možnost (so) odločanja zaposlenih, možnost izobraževanja, odprto komunikacijo, razvijanje timske organizacijske kulture, odpravo nejasnih nasprotujočih navodil, zagotovitev celovite informiranosti o ciljih, pravočasno reševanje kadrovskih problemov, izboljšanje delovne atmosfere ipd.;
- Vodenje brez avtoritarnega načina vodenja, stalno komuniciranje z zaposlenimi, povečanje odgovornosti in pristojnosti vodstva Instituta pri reševanju konfliktov, jasna določitev norm in vrednot na institutu na vseh ravneh, jasna določitev posledic kršitev norm in vrednot na Institutu, letni pogovori vodstva z zaposlenimi ipd.;
- Ozaveščanje o moralnih in pravnih dolžnostih spoštovanja sočloveka v delovnem okolju;
- Zagotavljanje zaščite in integritete posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu;
- Opredelitev postopkov za ugotavljanje trpinčenja na delovnem mestu;
- Usposabljanje za nenasilno reševanje konfliktov, vodenje zaposlenih ter za preprečevanje in obravnavo nasilja na delovnem mestu, še zlasti spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja;
- Podpora in pomoč vsakomur, ki poda prijavo zaradi spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu in v zvezi z delom;
- Zagotavljanje takih razmer, da se prijavljeni primeri spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja obravnavajo in rešijo hitro, učinkovito in pravično.

(3) Dolžnosti delavcev

Delavci so dolžni:

- Obvestiti vodjo organizacijske enote ali svetovalca o obstoju nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu;
- Spodbujati kolegialno vedenje na vseh organizacijskih ravneh Instituta;
- Vzdržati se vseh ravnanj, ki bi za posledico imela nasilje, trpinčenja, nadlegovanje in druge oblike psihosocialnega tveganja na delovnem mestu nad sodelavci, podrejenimi ali nadrejenimi.

5. člen

(ozaveščanje in informiranje)

<i>Institut Jožef Stefan</i>	<p style="text-align: center;">PRAVILNIK</p> <p style="text-align: center;"><i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p><i>Dokument:</i> U1-QA-221</p> <p><i>Izdaja:</i> 02</p>
<p><i>Velja od: Datuma odobritve</i></p>		<p><i>Stran:</i> 7 od 13</p>

- (1) Direktor zagotovi, da so vsi zaposleni seznanjeni z določbami tega pravilnika. Seznanjenost se zagotovi z objavo na internetni strani Instituta.
- (2) Direktor lahko določi tudi druge načine ozaveščanja in informiranja v zvezi z varstvom pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnem mestu.

6.člen

(svetovalec za pomoč in informiranje)

- (1) Za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, direktor določi eno ali več zaposlenih oseb, ki uživajo zaupanje med zaposlenimi
- (2) Naloge svetovalca iz prejšnjega odstavka so, da osebo z izkušnjo nasilja, trpinčenja, nadlegovanja ali drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu, informira o postopkih, ki so na voljo, ter ji pomaga pri reševanju problema, če jo le-ta za to zaprosi.
- (3) Informacije, ki so pridobljene v okviru opravljanja nalog iz prejšnjega odstavka, se brez soglasja osebe z izkušnjo nasilja, trpinčenja, nadlegovanja ali drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu ne smejo uporabiti.

7. člen

(izobraževanje svetovalca)

- (1) Direktor svetovalcu in njegovemu namestniku omogoča izobraževanje o odkrivanju, prepoznavanju in odpravljanju posledic trpinčenja na delovnem mestu, ki vključuje večšine reševanja konfliktov oziroma reševanja prijavljenih primerov trpinčenja na delovnem mestu, pomoč žrtvam in svetovanje delodajalcu, da z učinkovitim preprečevanjem in obvladovanjem trpinčenja na delovnem mestu okrepi notranjo

<i>Institut Jožef Stefan</i>	PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i>	<i>Dokument:</i> U1-QA-221 <i>Izdaja:</i> 02
<i>Velja od: Datuma odobritve</i>		<i>Stran:</i> 8 od 13

kulturo in medsebojne odnose ter s tem izboljša poslovno odličnost in uspešnost pri doseganju poslovnih izidov.

8. člen
(sindikatski svet delavcev)

- (1) Delavski predstavniki izražajo in ozaveščajo delavce o oblikah nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu in jih seznanjajo s postopkom ugotavljanja le-teh na delovnem mestu.
- (2) Spodbujajo jih k reševanju tovrstne problematike tako, da sami zahtevajo od sodelavca, ki jih trpinči, naj prenehajo tako ravnati. Žrtve in priče spodbujajo k prijavljanju trpinčenja svetovalcu oziroma direktorju, ter jim pri teh odločitvah in ukrepih pomagajo in jih podpirajo.
- (3) Pri preprečevanju, informiranju, ozaveščanju, usposabljanju vodstvenega in vodilnega kadra ter svetovalk in svetovalcev lahko Institut sodeluje s svojimi sindikalnimi zaupnicami in zaupniki.

3 Postopek ugotavljanja nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu

9. člen
(presoja ravnanja)

Za spolno in drugo nadlegovanje in trpinčenje se šteje ravnanje, ki pomeni resno in realno ogrožanje. Posameznik sam presodi, ali je dejanje zanj žaljivo ter ali šteje za spolno ali drugo nadlegovanje, trpinčenje na delovnem mestu. Bistveno je, da posameznik določenega ravnanja ne želi, ter je zanj tako ravnanje nesprejemljivo.

10. člen
(neformalno reševanje)

<p><i>Institut Jožef Stefan</i></p>	<p style="text-align: center;">PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p>Dokument: U1-QA-221 Izdaja: 02</p>
<p><i>Velja od: Datuma odobritve</i></p>		<p><i>Stran: 9 od 13</i></p>

- (1) Kadar je to možno, naj skuša oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, problem rešiti neformalno.
- (2) Neformalno reševanje pomeni zlasti, da oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja od osebe, ki je osumljena izvajanja spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, zahteva da z neželenim vedenjem ali ravnanjem preneha.
- (3) Pri neformalnem reševanju se lahko oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja obrne tudi na svetovalca.

11. člen
(obvestilo direktorju)

- (1) Kadar reševanje iz prejšnjega člena ni možno, ni uspešno ali pa se oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja zanj ne odloči, o spolnega ali drugem nadlegovanju ali trpinčenju obvesti direktorja Instituta.
- (2) Obvestilo mora vsebovati najmanj naslednje podatke: kdo je oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja, opis dogodka oziroma dogodkov, ter kdaj in kje so se zgodili.
- (3) Direktor sprejme v roku 30 dni ustrezne ukrepe za zagotavljanje delovnega okolja, v katerem ne bo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja.
- (4) Oseba z izkušnjo spolnega ali drugega nadlegovanja ali trpinčenja mora biti ves čas obveščena o aktivnostih, ki sledijo njenemu obvestilu.

12. člen
(komisija)

- (1) Za ugotavljanje okoliščin v zvezi z domnevni spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, lahko direktor imenuje tričlansko komisijo.

<i>Institut Jožef Stefan</i>	PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i>	<i>Dokument:</i> U1-QA-221 <i>Izdaja:</i> 02
<i>Velja od: Datuma odobritve</i>		<i>Stran:</i> 10 od 13

(2) V tričlanski komisiji ne more biti oseba, ki je osumljena izvajanja spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, in prav tako ne oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

(3) Komisija v najkrajšem možnem času o ugotovitvah obvesti direktorja.

13. člen
(pogovor)

- (1) Svetovalec je dolžen najkasneje v 3 delovnih dneh od prejema prijave ukrepati, če se delavec, ki je prijavo podal, s tem strinja.
- (2) Svetovalec takrat, ko je zaradi narave dogodkov to mogoče, in v soglasju z domnevno žrtvijo pisno povabi na skupen pogovor domnevnega storilca in domnevno žrtev trpinčenja na delovnem mestu.
- (3) Če ima trpinčenje težje posledice, se svetovalec s storilcem in žrtvijo pogovori z vsakim posebej.
- (4) Pogovori, v katerih se čim bolj natančno raziščejo in opišejo dejanja domnevnega trpinčenja na delovnem mestu, se opravijo v prisotnosti tričlanske komisije.
- (5) O pogovoru svetovalec sestavi zapisnik in tega podpišejo vsi prisotni.
- (6) Svetovalec lahko na pogovor povabi tudi katero koli drugo osebo, za katero izve, da ima na voljo informacije o primeru (npr. osebo, ki jo žrtev trpinčenja na delovnem mestu v prijavi navede kot pričo trpinčenja, itd.).
- (7) Če se domnevni storilec trpinčenja na delovnem mestu ne odzove povabilu na pogovor, se ta opravi brez njega.
- (8) Če se žrtev trpinčenja na delovnem mestu brez opravičila ne odzove povabilu na pogovor, se šteje, da je umaknila prijavo o trpinčenju na delovnem mestu.

<p><i>Institut Jožef Stefan</i></p>	<p style="text-align: center;">PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p><i>Dokument:</i> U1-QA-221 <i>Izdaja:</i> 02</p>
<p><i>Velja od: Datuma odobritve</i></p>		<p><i>Stran:</i> 11 od 13</p>

- (9) Če iz opravljenega pogovora izhaja, da je prijava trpinčenja na delovnem mestu očitno lažna, lahko direktor zoper prijavitelja uvede disciplinski postopek.
- (10) Zbrano gradivo in ugotovitve tričlanska komisija predloži direktorju skupaj s predlogom za dokončno rešitev primera.

4 Ukrepi v primeru nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu

14. člen (ukrepi in sankcije)

- (1) Če direktor 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 o neustreznosti takšnega ravnanja ali vedenja, ukrepa direktor na naslednje načine: ali ukrepa z določbami o disciplinski odgovornosti, ali izreče ukrep redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, ali pa izreče ukrep izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- (2) V primeru, ko obstaja sum, da je prišlo do kršitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja, ki so kot kazniva opredeljena v Kazenskem zakoniku, se ne glede na določbe tega pravilnika o dejanju nemudoma obvesti policija ali pristojno državno tožilstvo.

15. člen (prepoved povračilnih ukrepov)

Oseba z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja, ter osebe, ki tej pomagajo, ne smejo biti izpostavljene negativnim posledicam zaradi ukrepanja.

16. člen (postopek)

<p><i>Institut Jožef Stefan</i></p>	<p style="text-align: center;">PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i></p>	<p>Dokument: U1-QA-221 Izdaja: 02</p>
<p><i>Velja od: Datuma odobritve</i></p>		<p>Stran: 12 od 13</p>

- (1) Direktor je dolžen vsem udeleženiim zagotoviti pošteno obravnavo, spoštovanje osebnega dostojanstva in zasebnosti žrtve in domnevnega povzročitelja trpinčenja na delovnem mestu.
- (2) Pri pogovorih in drugih opravilih za pojasnitev resničnega stanja stvari in pri reševanju primera tudi svetovalec skrbno pazi, da po nepotrebem ne škoduje dostojanstvu, osebnostnim pravicam, ugledu in dobremu imenu udeležencev.
- (3) Pred izrekom ukrepa skuša direktor ob pomoči svetovalca doseči, da se trpinčeni in povzročitelj trpinčenja pobotata ter se drugi zaveže prvemu povrniti povzročeno škodo.
- (4) Če je poravnava uspešna, lahko direktor povzročitelja kaznuje mileje ali mu kazen celo odpravi.

17. člen
(obvestilo)

O vrsti ukrepa je direktor dolžen pisno obvestiti svetovalca, storilca in žrtev trpinčenja na delovnem mestu.

18. člen
(pomoč žrtvi)

- (1) Direktor oziroma vodja organizacijske enote mora po končanem postopku ravnati tako, da se prepreči stigmatizacija žrtve trpinčenja na delovnem mestu, hkrati pa si mora prizadevati za njeno čimprejšnjo ponovno vključitev v delovni proces in okolje.
- (2) Če je žrtev utrpela težje posledice, ji mora direktor oziroma vodja organizacijske enote omogočiti ustrezno pomoč (npr. odobri dodatni dopust za poklicno rehabilitacijo oz. omogoči izobraževanje za krepitev samozavesti in samopodobe).

<i>Institut Jožef Stefan</i>	PRAVILNIK <i>o preprečevanju, odpravljanju in obvladovanju primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu</i>	<i>Dokument: U1-QA-221</i> <i>Izdaja: 02</i>
<i>Velja od: Datuma odobritve</i>		<i>Stran: 13 od 13</i>

5 Končne določbe

19. člen (začetek veljavnosti)

- (1) Ta pravilnik se sprejema s podpisom direktorja Instituta in prične veljati z dnem njegovega podpisa
- (2) Ta pravilnik velja za vse zaposlene na Institutu ne glede na njihovo delovno mesto in položaj in posebnosti njihovih pogodb o zaposlitvi.