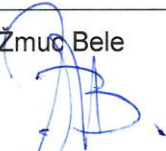
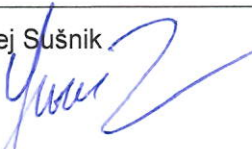


Pharmahemp d.o.o., Koprška ulica 106C, SI-1000 Ljubljana, Slovenija		Pharma  Hemp®
UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU		
Datum objave 9. julij 2019	Začetek veljavnosti 15. julij 2019	Šifra: PRA-GEN-003
		Verzija: 01
		Priloge: 2
Izdelala: Maša Oblak 28. junij 2019 	Pregledala: Tina Žmuc Bele 2. julij 2019 	Odobril: Andrej Sušnik 4. julij 2019 

POVZETEK SPREMEMB

Verzija	Opis
01	Prva izdaja

Na podlagi 7., 10., in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013; ZDR – 1) in v skladu s 24. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011; ZVD – 1) je direktor podjetja dne 9. 7. 2019 sprejel:

PRAVILNIK

O UKREPIH DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S tem pravilnikom se 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.

Delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih je delovno okolje brez diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja.

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

Določbe tega pravilnika veljajo za vse zaposlene pri delodajalcu in sodelavce podjetja, ne glede na njihovo delovno mesto, položaj in posebnosti pogodb o zaposlitvi.

2. člen

V tem pravilniku uporabljen izraz delavec, zapisan v moški spolni slovnični obliki, je uporabljen kot nevtralen za ženske in za moške.

3. člen

Prepovedano je kakršnokoli nasilje, trpinčenje, spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.

4. člen

Vsi zaposleni se morajo vzdržati vsakršnega ravnanja, s katerim bi prišlo do ravnanj, opredeljenih v 3. členu tega pravilnika oziroma v 7. členu ZDR – 1.

Delavci so dolžni spodbujati, razvijati medsebojno sodelovanje in reševanje konfliktov ter storiti vse, kar je potrebno za preprečitev ravnanj nasilja, trpinčenja, spolnega ali drugega nadlegovanja ter drugih oblik psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

5. člen

Namen tega pravilnika je:

- povečati ozaveščenost in informiranost delavcev ter sodelavcev o resnosti problemov spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- usmeriti pozornost na pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki kažejo na obstoj spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja,
- preprečiti, da bi na delovnem mestu prihajalo do spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja,
- zagotoviti zaščito posamezniku pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu,
- opredeliti ukrepe za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- opredeliti postopke za ugotavljanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,

- opredeliti ukrepe v primeru ugotovljenega spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

2. OPREDELITEV POJMOV

2.1. Spolno in drugo nadlegovanje

6. 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:

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

Neverbalno spolno nadlegovanje:

- pošiljanje elektronskih sporočil, pisem in drugega gradiva s spolno vsebino,
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil,
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje,
- spolne sugestivne geste ali strmljenje v telesne dele osebe,
- telesno približevanje osebi med pogovorom,
- druga podobna neverbalna vedenja ali ravnanja.

Fizično spolno nadlegovanje:

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

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

Nadlegovanje je vsako neželeno 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 in 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 vedenja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do nadlegovane osebe:

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

2.2 Trpinčenje

7. člen

Trpinčenje na delovnem mestu (»mobing«) je vsako ponavljajoče se ali sistematično, 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 zdravlja trpinčene osebe.

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

Kot trpinčenje na delovnem mestu se zlasti prepozna zatiranje, poniževanje, ogrožanje, žaljenje ter drugi posegi v dostojanstvo delavca.

Napadi zoper izražanje in komuniciranje:

- omejevanje možnosti komuniciranja s strani nadrejenega ali podrejenega,
- večkratno prekinjanje govora, 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 in odklonilne geste,
- dajanje nejasnih pripomb.

Napadi na socialne stike:

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

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 nekoga osmeši,
- norčevanje iz političnega ali verskega prepričanja,
- zasmehovanje glede narodnosti,
- siljenje k opravljanju nalog, ki negativno vplivajo na samozavest,

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

- delovni nalogi se ocenjujejo napačno ali žaljivo,
- neutemeljen dvom v poslovne odločitve trpinčene osebe,
- pogosto naslavljanje kletvic in obscenih izrazov na trpinčeno osebo.

Napadi zoper kakovost delovnega mesta:

- trpinčena oseba ne dobiva več novih delovnih nalog,
- odvzem vseh delovnih nalog z namenom degradacije,
- dodeljevanje nesmiselnih delovnih nalog,
- neupravičene grožnje z odpustitvijo
- namerno povzročanje škode ali stroškov posamezniku,
- dodeljevanje nalog, ki žalijo dostojanstvo,
- onemogočanje izražanja svojega mnenja,
- neutemeljeno izključevanje iz aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju,
- dodeljevanje del in nalog, ki niso opredeljene v aktu o sistematizaciji delovnih mest,
- prekomerno dodeljevanje novih del, ki nimajo podlage v pogodbi o zaposlitvi in aktu o sistematizaciji delovnih mest,
- druge oblike napadov na kakovost delovnega mesta.

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.

E – mobbing:

- namerno pošiljanje okuženih datotek z namenom, da se prizadene naslovnika,
- vdiranje v sistem brez utemeljenega razloga,
- spremembe 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 onemogočiti delavcu, da bi naloge opravil pravočasno,
- druga podobna vedenja in ravnanja.

3. POSLEDICE NASILJA, TRPINČENJA, SPOLNEGA ALI DRUGEGA NADLEGOVANJA

8. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice tako za delavca, ki je žrtev, za sodelavce in delodajalca.

Negativne posledice spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, se pri žrtvi izražajo v obliki zdravstvenih, psihičnih, socialnih in drugih težav oziroma motenj.

Negativne posledice za žrtev prepoznamo predvsem po sledečih težavah oziroma motnjah:

- glavobol in druge bolečine (npr. v želodcu, sklepih, mišicah in podobno),
- visok krvni pritisk oziroma pojav srčno žilnih bolezni,
- oslabelost imunskega sistema,
- motnje hranjenja,
- depresije,
- nevroze,
- motnje koncentracije in spomina,
- strah,
- povečana nevarnost suicidnega vedenja,
- zapiranje vase oziroma težnja po neopaznosti,
- zmanjšanje samozavesti,
- zmanjšanje storilnosti,
- motnje socialnih odnosov.

9. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima lahko negativne posledice tudi za ostale sodelavce, ki se odražajo predvsem v sledečih težavah:

- občutku nemoči in krivde,
- strah,
- zmanjševanju samoiniciativnosti in storilnosti.

10. člen

Spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu ima negativne posledice za delodajalca, ki se odražajo predvsem na sledeče načine:

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

- zmanjševanju produktivnosti in učinkovitosti,
- slabšanje medsebojnih odnosov oziroma delovne klime,
- zmanjševanje motivacije delavcev,
- zmanjševanje samoiniciativnosti in inovativnosti,
- zmanjševanje ugleda v javnosti in pri poslovnih partnerjih,
- povečanje bolniške odsotnosti,
- povečanje fluktuacije,
- pravni in drugi stroški povezani s postopki pred sodišči in drugimi državnimi organi.

4. PREVENTIVNO DELOVANJE

11. člen

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

Delodajalec izvaja politiko nične tolerance do pojavov spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja.

Vsi delavci 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.

5. PRESOJA RAVNANJA

12. člen

Za spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje se šteje ravnanje, ki je dovolj resno.

Posameznik sam presodi, ali je dejanje zanj žaljivo ter ali ga šteje za spolno ali drugo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu.

Bistveno je, da posameznik določenega ravnanja ne želi ter, da je zanj tako ravnanje nesprejemljivo.

13. člen

5.1. Dolžnosti delodajalca

Delodajalec si prizadeva za:

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

- *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 atmosfere 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.,
- *uvedbo posebnih ukrepov za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja, trpinčenja:* ustrezno ukrepanje, ozaveščanje vseh zaposlenih o problematiki, seznanitev vseh zaposlenih o normah in vrednotah delodajalca.

5.2. 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,
- vzdržati se vseh ravnanj, ki bi za posledico imela spolno in drugo nadlegovanje, trpinčenje nad sodelavci, podrejenimi ali nadrejenimi.

6. PREVENTIVNI UKREPI ZA PREPREČEVANJE SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU

14. člen

Politika enakih možnosti in enakega obravnavanja na ravni delodajalca je uradna javna zaveza in stališče delodajalca za preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Vsi zaposleni delujejo v skladu z načeli:

- vsak zaposlen pri delodajalcu in zunanji sodelavec podjetja ima pravico do enake obravnave, dostojanstva in osebne integritete,
- spolno ali drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu je nesprejemljivo,

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

- vsi zaposleni pri delodajalcu so odgovorni za zagotavljanje delovnega okolja, ki je varno pred diskriminacijo, nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu, za spoštovanje dostojanstva in integritete vseh zaposlenih.

15. člen

Delodajalec je dolžan seznaniti vse delavce in sodelavce s tem pravilnikom in skladno s 47. členom ZDR – 1 zagotoviti vsem zaposlenim takšno delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen nobeni obliki nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

Za preprečevanje nasilja, trpinčenja, spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu bo delodajalec posebno pozornost posvečal preventivnemu delovanju in bo skrbel predvsem za:

- informiranje in ozaveščanje zaposlenih o pojmu in pojavnih oblikah nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- informiranje in ozaveščanje zaposlenih o kršitvah in negativnih posledicah nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- informiranje in ozaveščanje za pravočasno prepoznavanje tipičnih znakov in pojavov, ki kažejo na obstoj nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- razvijanje timskega dela,
- razvijanje permanentnega izobraževanja delavcev in sodelavcev,
- zagotavljanje ustreznega pretoka informacij in redno informiranje delavcev,
- zagotavljanje sklepanja in urejanja delovnih razmerij, skladno s predpisi, da ne prihaja do diskriminacije bodisi pri zaposlovanju, napredovanju ali plačilu za opravljeno delo,
- sprotno zaznavanje konfliktov,
- spremljanje dogajanja na posameznih delovnih mestih,
- pridobivanje informacij od delavcev o morebitnih težavah, napakah, pojavi nadlegovanja, trpinčenja in ocenjevanje stanja.

7. POSTOPEK UGOTAVLJANJA SPOLNEGA IN DRUGEGA NADLEGOVANJA TER TRPINČENJA NA DELOVNEM MESTU IN SANKCIONIRANJE

16. člen

Nadlegovana oziroma trpinčena oseba si lahko izbere zaupno osebo, ki jo spremlja v vseh postopkih po tem pravilniku.

17. člen

Zaupna oseba je lahko vsaka oseba, ki jo izbere nadlegovana oziroma trpinčena oseba, ki sprejme vlogo zaupne osebe in je pripravljena imeti z nadlegovano oziroma trpinčeno osebo zaupen odnos ter jo podpirati.

18. člen

Nadlegovana oziroma trpinčena oseba, zaupna oseba in druge osebe, ki pomagajo nadlegovani oziroma trpinčeni osebi, ne smejo biti izpostavljeni neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

19. člen

Kadar je to mogoče in, ko ne gre za kaznivo dejanje ter se spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje pojavita prvič, naj poskusijo nadlegovane oziroma trpinčene osebe, preden vložijo prijavo, problem s storilcem rešiti neformalno. Za neformalno reševanje spora se šteje, kadar nadlegovana oziroma trpinčena oseba neposredno zahteva od storilca, da preneha z nezaželenim vedenjem ali ravnanjem.

V kolikor nadlegovana oziroma trpinčena oseba meni, da se nadaljevanje oziroma trpinčenje nadaljuje, se je dolžna obrniti na pooblaščenca za sprejem prijav.

20. člen

Za sprejem prijav domnevnega spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu je zadolžen strokovni sodelavec za pravno in kadrovsko področje pri delodajalcu.

Za izvedbo pravnih ukrepov in sankcij v zvezi z ugotovljenim spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu, je zadolžen delodajalec.

21. člen

Vsakdo, ki meni, da je spolno ali drugače nadlegovan ali trpinčen na delovnem mestu in problema ne more rešiti neformalno, je dolžan domnevnega storilca dejanja in obliko dejanja pisno prijaviti pooblaščenцу za sprejem prijav.

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

Pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan na podlagi pisne prijave napisati zapisnik o prijavi in o prijavi nemudoma obvestiti direktorja podjetja (CEO).

Če se prijava nanaša na direktorja podjetja, mora pooblaščenec za sprejem prijav obvestiti CTO ali CAO.

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

Pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan najkasneje v roku 3 delovnih dni od prijave povabiti domnevnega storilca in prijavitelja na razgovor, ki bo potekal pred direktorjem oziroma pred CTO ali CAO, če se prijava nanaša na direktorja.

Na razgovoru so prisotni domnevni storilec, prijavitelj, direktor oziroma CTO ali CAO, če se prijava nanaša na izvršnega direktorja ali strokovnega sodelavca za pravno področje, pooblaščenec za sprejem prijav in zapisnikar.

V kolikor je nadlegovana oziroma trpinčena oseba v prijavi navedla priče oziroma očitvidce, se na razgovoru prisotni tudi ti in, se jih na razgovoru zasliši.

Pisni poziv zaposlenemu in priči oziroma očitvidcu na razgovor mora vsebovati kraj, datum in uro razgovora ter temo razgovora.

Namen razgovora je, da se opravi notranja preiskava in čimbolj natančno razišče dejansko stanje. O razgovoru se sestavi zapisnik.

Na podlagi razgovora z domnevnim storilcem in prijaviteljem se sprejme odločitev, ali sporno dejanje predstavlja spolno ali drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje in določi ukrep, ki se izreče storilcu.

Delodajalec je dolžan v roku 3 delovnih dni po izvedenem razgovoru domnevnega storilca in prijavitelja obvestiti, da sporno dejanje ni spolno ali drugo nadlegovanje oziroma trpinčenje ali pa izdati sklep, s katerim sprejme zoper storilca ukrep zaradi dejanja spolnega ali drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja.

22. člen

Delodajalec je dolžan vsem udeležencem postopka po tem pravilniku zagotoviti možnost, da podajo svoje izjave in navedbe ter se izjavijo o vseh navedbah in izjavah ostalih udeležencev postopka.

23. člen

V primeru ugotovljenega spolnega ali drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja, lahko delodajalec sprejme zoper storilca naslednje ukrepe:

- pisno opozorilo storilcu, naj preneha s spornimi dejanji;
- osebno opravičilo storilca spolno ali drugače nadlegovani oziroma trpinčeni osebi;
- javno opravičilo storilca spolno ali drugače nadlegovani oziroma trpinčeni osebi;
- začasna ali trajna premestitev storilca v drug delovni prostor pri delodajalcu;
- začetek disciplinskega postopka po določbah ZDR-1;
- pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov;
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

Delodajalec se o vrsti ukrepa odloči s sklepom samostojno, glede na težo in naravo storjenega dejanja. Sklep sprejme CTO ali CAO, če se prijava nanaša na direktorja podjetja.

24. člen

Proti osebi, ki vloži prijavo zaradi spolnega ali drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja na delovnem mestu zato, da bi škodovala drugi osebi, lahko delodajalec uvede disciplinski postopek ali drug ustrezen postopek v skladu z delovnopravno zakonodajo.

V kolikor se ugotovi, da je priča, ki je zaposlena pri delodajalcu, v postopku ugotavljanja spolnega ali drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja na delovnem mestu krivo pričala zato, da bi škodovala domnevnemu storilcu, lahko delodajalec zoper njo uvede disciplinski postopek ali drug ustrezen postopek v skladu z delovnopravno zakonodajo.

25. člen

Pooblaščenec za sprejem prijav je dolžan prijavitelja, na njegovo zahtevo, ves čas postopka obveščati o samem poteku postopka.

26. člen

Delodajalec je dolžan skrbeti za to, da bo postopek ugotavljanja spolnega ali drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja zaupne narave in, da bosta v njem v celoti varovana osebno dostojanstvo ter zasebnost tako prijavitelja kot domnevnega storilca.

8. KONČNE DOLOČBE

27. člen

Z določbami tega pravilnika morajo biti seznanjeni vsi delavci podjetja.

28. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo in se uporablja od 15. julija 2019 naprej.

Pravilnik je na razpolago in vpogled vsem delavcem družbe pri strokovnem sodelavcu za pravno in kadrovsko področje ter objavljen na intranetni strani družbe.

Zaposleni imajo možnost vpogleda v Pravilnik ves čas njegove veljavnosti.

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU
PRILOGA 1: List seznanjenosti**

Pharma  Hemp®

Šifra: PRA-GEN-003

Verzija: 01

Z dokumentom morajo biti seznanjeni: VSI

Ime in priimek	Podpis	Datum
Gregor Jamar		
Tjaša Škrabe		
Špela Pavlovič		
Ana Žagar		
Primož Uhan		
Luka Deisinger		
Boštjan Jančar		
Špela Janša		
Tina Gavez		
Kaja Ipavec		
Špela Sajovic		
Marjeta Česen		
Sonja Kristan		
Matija Rudolf		
Klemen Božnik		

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU
PRILOGA 1: List seznanjenosti**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

Marko Stupar		
Helena Pogačnik		
Marko Dragan		
Gregor Gabron		
Tanja Debevec		
Edis Šekić		
Lucija Majhen		
Ambrož Srčić		
Janja Ahej		
Staša Dular		
Tine Lavrič		
Julija Jakopin		
Marjan Žlogar		
Mojca Ban		
Mojca Schwarzmann		
Ana Stojanović		
Andrej Lož		

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU
PRILOGA 1: List seznanjenosti**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

Maša Prinčič		
Tjaša Erman		
Martina Korenčan		
Barbara Fortun		

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU
PRILOGA 1: List seznanjenosti**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

**UKREPI DELODAJALCA ZA ZAŠČITO DELAVCEV
PRED SPOLNIM IN DRUGIM NADLEGOVANJEM TER
TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU
PRILOGA 2: Zgodovina dokumenta**

Pharma  Hemp®

Šifra: **PRA-GEN-003**

Verzija: **01**

Verzija dokumenta	Razlog za spremembo	Veljavno od	Zamenjano z novo verzijo (datum, podpis)
01	Prva izdaja	15. julij 2019	