ZERO TOLERANCE

Spoštovanje in dostojanstvo v EESO

Praktični vodnik za člane EESO o primernem vedenju

Evropski
ekonomsko-socialni odbor

Večja jasnost, večja finančna preglednost, preprečevanje nadlegovanja in strožje kazni za nespoštovanje pravil. Člani Evropskega ekonomsko-socialnega odbora so 28. januarja 2021 sprejeli temeljne spremembe **kodeksa ravnanja**. To je prvi mejnik reforme Odbora, ki si jo je zadalo novo predsedstvo EESO.

EESO je močno zavezan visokim etičnim standardom in sodobnim, preglednim delovnim metodam. Z novim kodeksom ravnanja članov smo postavili prvi jasen mejnik v prizadevanjih za reformo in izboljšanje našega načina dela. Zagotoviti želim, da bi bili vsi uslužbenci in vsi člani ponosni, da delajo za naš Odbor.

Christa Schweng,
predsednica EESO

Kodeks ravnanja določa smernice za naše delo v Odboru. Temelji na Listini EU o temeljnih pravicah. Dostojanstvo vseh in dostojanstvo na delovnem mestu sta bistvenega pomena. V Odboru smo dolžni spoštovati ta načela v praksi in preprečevati nadlegovanje.

Christian Bäumler,
predsednik komisije za poslovnik

Poslovnik in kodeks ravnanja članov EESO:
https://www.eesc.europa.eu/sl/about/rules-procedure-and-code-conduct-members-eesc

Spoštovanje in dostojanstvo v EESO

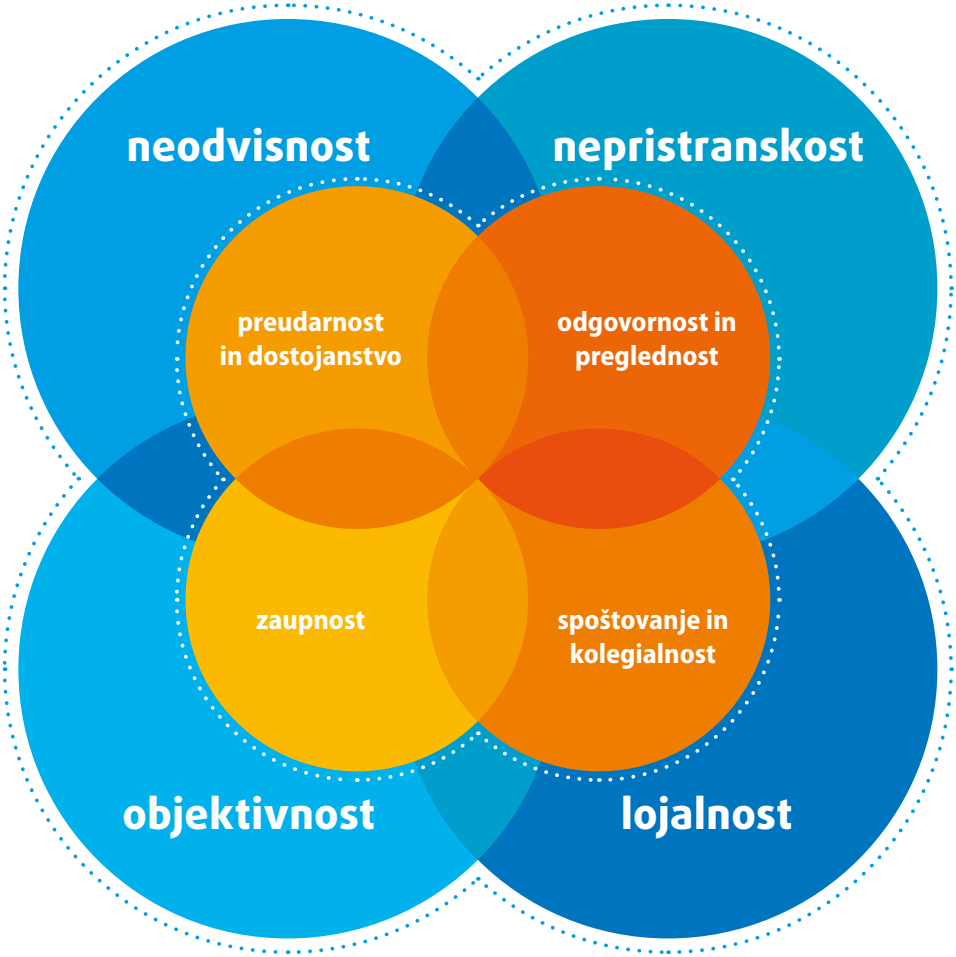
Kodeks ravnanja članov EESO

V tej brošuri boste našli informacije o novem **kodeksu ravnanja**. Vsebuje tudi nasvete in smernice o spoštovanju in dostojanstvu na delovnem mestu v EESO.

Člani in uslužbenci EESO **prihajamo iz različnih sektorjev, panog, uprav** in **držav**. Imamo različne navade, govorimo različne jezike ter uporabljamo različne geste in oblike izražanja. Način izražanja in vedenje, ki sta morda običajna v naši državi, se lahko drugje razumeta drugače.

V brošuri so obravnavani odnosi med člani, delegati, namestniki in strokovnjaki ter njihova interakcija z upravo EESO.

Vodnik za člane EESO sta pripravila direkcija za kadrovske zadeve in finance ter generalni sekretariat.


neodvisnost
nepristranskost
preudarnost
in dostojanstvo
odgovornost in
preglednost
zaupnost
spoštovanje in
kolegialnost
objektivnost
lojalnost

Etična načela in integriteta

Vsi zastopamo EESO ter prispevamo k njegovi podobi in ugledu!

VAŠA VLOGA ČLANA EESO

EESO sestavljajo člani in delegati komisije CCMI iz vseh držav članic EU, ki so imenovani za obdobje petih let, mandat pa je mogoče podaljšati. Pravila o etičnih načelih in integriteti so enaka za člane, delegate, namestnike in strokovnjake.

Delodajalci, predstavniki sindikatov in predstavniki socialnih, poklicnih, gospodarskih, kulturnih in okoljskih organizacij vsi predstavljate evropsko organizirano civilno družbo. Vaša glavna naloga je svetovanje Evropskemu parlamentu, Svetu in Komisiji.

Pri tej svetovalni dejavnosti vam nudi podporo generalni sekretariat EESO. Osebje EESO prihaja z vseh koncev Evrope. Člani in osebje vsak dan zastopamo EESO in naša naloga je, da skrbimo za njegov visok ugled.

- **Vsi, ki delajo za EESO, lahko upravičeno pričakujejo profesionalen, dostojanstven in spoštljiv odnos.**
- **Za delovno okolje brez nadlegovanja je ključno preprečevanje.**

KAKO PREPREČITI NADLEGOVANJE

Spoštovanje dostojanstva na delovnem mestu je pogoj za ustrezne delovne odnose. Vsi, ki delajo za EESO, so neprecenljiv vir in s svojim znanjem, strokovnostjo in predanostjo prispevajo k uspešnemu delovanju institucije. Kadar so mnenja različna, zlasti pa v stresnih obdobjih in napetih trenutkih, je za ohranjanje dobrih in konstruktivnih odnosov ključnega pomena **spoštovanje dostojanstva na delovnem mestu**. Za seznanjanje z notranjimi pravili in upravno kulturo v EESO je na voljo izobraževanje o spoštovanju in dostojanstvu.

V nadaljevanju sledi nekaj nasvetov za izogibanje neprimernemu vedenju, konfliktom in nadlegovanju.

Ne glede na to, kdo ste in s kom delate, veljajo **naslednja načela**:

- **Dialog in odkrit pogovor lahko preprečita številne nesporazume.**
- V komunikaciji s člani in osebjem EESO bodite vselej **olikani in vljudni**. Stopnja formalnosti pogovora je odvisna od kulturnih navad.
- **Nikoli ne bodite nevljudni ali žaljivi.** Nikoli ne vpijte na uslužbence ali druge člane. To je nesprejemljivo. Tudi vulgarno ali seksistično izražanje ni nikakor sprejemljivo. Medsebojno spoštovanje je vselej najboljše izhodišče za interakcijo z drugimi.

- **Vzdržite se neprimernih opazk o videzu.**
- Uslužbencem dajte **jasne in razumljive informacije** o tem, kako želite organizirati delo, o ciljih, ki jih želite doseči s svojimi dejanji, in o prispevku, ki ga pričakujete od njih. Uslužbencem ne dajajte nalog, ki ne sodijo v področje dela EESO.
- **Povratne informacije so pomembne.** Pri sporočanju povratnih informacij vselej upoštevajte situacijo in naslovnika. Informacije vselej preverite in bodite konstruktivni.
- Pri organizaciji sestankov vselej **spoštujte običajni delovni čas**.
- Če vam član ali uslužbenec omeni, da se mu zdi vaše vedenje žaljivo ali neprimerno, **o tem resno razmislite**. Da situacija ne bi ušla izpod nadzora in se poslabšala, predlagajte pogovor in skupaj poiščite konkretne predloge za rešitev.
- Če med člani ali osebjem opazite neprimerno vedenje, na primer seksistične šale, vulgarna dejanja, žalitve ali pokroviteljske geste (tudi neverbalna komunikacija je lahko neprimerna), **izrazite svoje nestrinjanje s tem**.

NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU: KAJ PRAVZAPRAV JE NADLEGOVANJE?

Psihično nasilje

„Psihično nasilje pomeni vsako neprimerno ravnanje, ki traja, se ponavlja ali je sistematično in vključuje fizično vedenje [telesna govorica], govorjen ali pisan jezik, geste ali druga dejanja, ki so namerna in lahko razvrednotijo osebnost, dostojanstvo ali fizično ali psihološko integriteto katere koli osebe."

(Kadrovski predpisi, člen 12a)

Pri psihičnem nasilju gre vselej za trajno ponavljajoča se dejanja, ki imajo za žrtev hude psihične, lahko pa tudi fizične posledice.

Nekaj primerov psihičnega nasilja

- **žaljive ali ponižujoče opazke, ustrahovanje, grožnje**
- **sovražnost, pritiski**, zavračanje komunikacije ali pogovora
- **žalitve**, ki se nanašajo na osebne sposobnosti ali poklicno usposobljenost drugih
- **podcenjevanje** prispevkov in dosežkov drugih
- **izključevanje, zavračanje ali poniževanje** drugih
- zastavljanje **neuresničljivih delovnih ciljev**, nedodeljevanje dela nekomu ali dodeljevanje nalog, ki niso v skladu z opisom njegovega delovnega mesta
- vsakršna **zloraba nadrejenega položaja**

ZERO TOLERANCE

Spolno nadlegovanje

„Spolno nadlegovanje pomeni ravnanje, povezano s spolnostjo, ki ga oseba, na katero je usmerjeno, ne želi, in katerega namen ali učinek je užaliti to osebo ali ustvariti zastraševalno, sovražno, žaljivo ali moteče okolje. Spolno nadlegovanje se šteje za diskriminacijo na podlagi spola."

(Kadrovski predpisi, člen 12a)

Za razliko od psihičnega nasilja, pri spolnem nadlegovanju **ne gre nujno za ponavljajoča** se dejanja v daljšem časovnem obdobju. Dovolj je, da se tako dejanje zgodi enkrat, da govorimo o spolnem nadlegovanju.

Nekaj primerov spolnega nadlegovanja

- obljube nagrad v zameno za **spolne usluge**
- zmenki niso nadlegovanje, če potekajo s privolitvijo in niso neželeni ali žaljivi, pri čemer mora biti privolitev prostovoljna, in ne sme biti posledica **zlorabe nadrejenega položaja** ali drugega vpliva
- **zasipavanje** nekoga na delovnem mestu **s pretiranimi komplimenti** v zvezi z videzom
- **neželen fizični stik**, drgnjenje ob osebo, ščipanje ali namerno neželeno poljubljanje ali pretesno objemanje
- **vulgarna ali opolzka govorica in kretnje**
- **prostaške ali pomenljive pripombe ali namigi na spolno aktivnost**
- **voajerizem** ali **ekshibicionizem**

Preprečevanje nadlegovanja:

- Člani ne smejo izvajati nikakršnega nadlegovanja, tako znotraj kot zunaj EESO in tudi na sestankih, misijah in konferencah.
- Člani se morajo zavedati postopkov, predvidenih za reševanje konfliktov in primerov nadlegovanja, ter v njih sodelovati.
- Člane vabimo, da se udeležijo izobraževanja o tej temi, ki ga nudi oddelek EESO za izobraževanje.

Kdaj ne gre za nadlegovanje?

Neprimerno, nenadzorovano ali nesramno vedenje, ki se pojavi le enkrat, ni nujno nadlegovanje. Vendar pa v tem primeru ne gre podcenjevati posledic za delovno okolje. O tem, kar se je zgodilo, se je treba odkrito pogovoriti. Eno samo dejanje s spolno konotacijo je že lahko spolno nadlegovanje.

Kaj je neprimerno vedenje?

To je neprimerno vedenje in ravnanje, ki ju je mogoče smiselno razlagati kot ponižujoči ali žaljivi. **Trajno ponavljajoče se neprimerno vedenje lahko postane oblika nadlegovanja.**

Nekaj primerov neprimernega vedenja

- vpitje na druge
- preklinjanje
- loputanje z vrati
- udarjanje s pestjo po mizi

NIČELNA TOLERANCA SPOŠTLJIV ODNOS JE VSELEJ NA MESTU

ZERO TOLERANCE

Kaj je konflikt na delovnem mestu?

Konflikt na delovnem mestu je vsakršen medosebni konflikt na delovnem mestu, tudi na sejah zunaj sedeža, misijah ali drugih dogodkih, povezanih z delom.

Konflikt nastane v določenem trenutku: gre za nestrinjanje med dvema ali več osebami in vsaka stran zagovarja svoje stališče. Pri tem ne gre nujno za podrejen odnos, nadrejen položaj ali vplivnost.

Konflikt na delovnem mestu je v večini primerov mogoče rešiti s pogovorom med udeleženci konflikta. Treba je odpraviti nesporazume, da se prepreči začarani krog, ki se lahko sprevrže v psihično nasilje.

PREPREČEVANJE NASPROTJA INTERESOV

Novi kodeks ravnanja prinaša številne pomembne spremembe. Najpomembnejši novosti sta podrobne določbe o preprečevanju nasprotja interesov ter strožja obveznost popolne preglednosti in izjava o finančnih interesih. Namen teh obveznosti je zagotoviti, da člani opravljajo svoje delo popolnoma nepristransko in neodvisno.

Nasprotje interesov

Člani se morajo izogibati vsem situacijam, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov. Ne smejo imeti osebnega interesa, ki bi lahko bil v nasprotju z interesi Evropske unije ali bi lahko neprimerno vplival na opravljanje njihovega dela v EESO.

Primeri nasprotja interesov:

- Med osebne interese spadajo vse morebitne koristi in ugodnosti za samega člana, njegovega zakonca, partnerja in ožje družinske člane, ki niso nujno finančne ali materialne narave.
- Kot član EESO ne smete prejemati navodil tretjih oseb, ne glede na to, ali je to vaš delodajalec ali poklicna organizacija, katere član ste.
- Konflikt interesov lahko nastane tudi, če imate hkrati dve nezdružljivi funkciji v EESO.

Kako lahko preprečite nasprotje interesov?

- Nasprotje interesov lahko dejansko obstaja ali pa ga kot takega dojemajo drugi. V vsakem primeru morate pojasniti situacijo. V primeru dvoma se lahko najprej zaupno posvetujete z odborom za etiko.
- Prekiniti morate vse zunanje dejavnosti, ki povzročajo nasprotje interesov, ali se odpovedati – v celoti ali deloma – obveznostim v okviru EESO.
- Če nasprotje interesov s tem ni odpravljeno, morate o tem problemu pisno obvestiti predsednika.

Finančna preglednost

Člani, delegati, namestniki in strokovnjaki morajo ob nastopu svoje funkcije predložiti izjavo o svojih finančnih interesih in jo po potrebi posodobiti. Vsako leto do 1. januarja predložijo novo izjavo. Izjavo je treba poslati po e-pošti na namenski poštni predal: findec-eesc@eesc.europa.eu.

To je pogoj za upravičenost do nadomestil in povračila stroškov ter opravljanje uradne funkcije ali dejavnosti v EESO.

PRIJAVLJANJE GOLJUFIJ IN NEPRIMERNEGA RAVNANJA

Če član zazna morebiten primer goljufije, korupcije, neprimernega ravnanja, nespoštovanja etičnih načel ali nezakonite dejavnosti, je dolžan to sporočiti predsedniku EESO ali – če meni, da je to smotrno – neposredno Evropskemu uradu za boj proti goljufijam (OLAF).

- Člani morajo sporočiti predsedniku ali uradu OLAF, če zaznajo primere korupcije (npr. predložitev ponarejenih dokumentov za povračilo stroškov) ali neprimernega ravnanja (npr. nadlegovanje).
- Člani, ki bodo te primere prijavili, bodo priznani kot prijavitelji kršitev (žvižgači). Ti bodo deležni zaščite, s katero bo zagotovljena njihova zaupnost, po potrebi pa jim bo na voljo tudi individualna pomoč.
- Od članov se pričakuje, da bodo pri morebitni uvedeni preiskavi polno sodelovali in po potrebi pomagali.

NOVI ODBOR ZA ETIKO

Odbor za etiko zagotavlja spoštovanje kodeksa ravnanja. Njegovo delovanje je popolnoma samostojno, neodvisno in zaupno.

Kako deluje odbor za etiko?

- Vsak član in uslužbenec EESO se lahko z odborom za etiko posvetuje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na kodeks ravnanja, na primer o pritožbah ali domnevnih kršitvah kodeksa.
- Odbor za etiko svetuje predsedniku in predsedstvu EESO glede razlage in izvajanja določb kodeksa ravnanja.
- V primeru pritožbe vas bo odbor za etiko pozval k predložitvi dokazov in vas zaslišal.

Kazni

Pri ocenjevanju določenega ravnanja se **strogost naložene kazni** določi **sorazmerno z resnostjo neprimernega ravnanja** in hierarhičnim položajem člana. Glede na vedenje člana je lahko kazen eden ali več naslednjih ukrepov:

PISNO OPOZORILO

ZAČASNA IZGUBA PRAVICE DO IZPLAČILA DNEVNIC

ZAČASNA PREPOVED SODELOVANJA PRI DEJAVNOSTIH EESO

ZAČASNA RAZREŠITEV S FUNKCIJE V EESO

POZIV SVETU ZA IZKLJUČITEV ČLANA IZ EESO

Odbor za etiko:
https://www.eesc.europa.eu/sl/about/poslovnik-kodeks-ravnanja-clanov-eeso

Poleg zgoraj navedenih kazni se lahko sprejmejo naslednji ukrepi:

- od člana se zahteva, da uredi svoj položaj v skladu s pravili;
- od člana se zahteva, da se osebno opraviči (določeni osebi zasebno ali javno na plenarnem zasedanju);
- od člana se zahteva, da odpravi, popravi ali poplača morebitno povzročeno škodo.

NASVETI V PRIMERU TEŽAVNIH MEDOSEBNIH ODNOSOV

- Če se vam določena vrsta ravnanja zdi **neprimerna ali neprijetna**, na to **takoj jasno opozorite** osebo, pri kateri ste zaznali tako ravnanje, in vljudno, a odločno postavite meje.
- **Če se neželeno vedenje nadaljuje**, pričnite beležiti vse primere.
- Vselej, kadar zaznate neprimerno vedenje, **se prepričajte, da imate priče**. Nikoli ne bodite sami. Puščajte odprta vrata.
- Nemudoma **kontaktirajte direkcijo za kadrovske zadeve in se posvetujte z njo**.

V pomoč vam je na voljo **več virov**:

EESO je **za člane pripravil izobraževanje** o dostojanstvu in spoštovanju na delovnem mestu, ki ga oddelek za izobraževanje nudi večkrat na leto.
Kontakt: FormationsCESE@eesc.europa.eu

Odbor za etiko spremlja izvajanje kodeksa ravnanja članov EESO. Pritožbe lahko pošljete odboru za etiko po e-pošti:
advisorycommittee@eesc.europa.eu

Obrnete se lahko tudi na:

- **predsednika EESO:** president.eesc@eesc.europa.eu
- **službo za pomoč članom:** helpdesk-members-cese@eesc.europa.eu
- **direkcijo EESO za kadrovske zadeve in finance:** hrf-management@eesc.europa.eu
- **notranjega varuha človekovih pravic v EESO** (se vzpostavlja)
- **kvestorje EESO:** questeurs-cese@eesc.europa.eu
- **zdravstveno službo EESO:** svcmedicosocialcese@eesc.europa.eu

Kontaktirate lahko tudi Evropski urad za boj proti goljufijam (**OLAF**):
Evropski urad za boj proti goljufijam | Evropska komisija (europa.eu)

Več informacij najdete na portalu članov:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/code-conduct.aspx

**Evropski
ekonomsko-socialni odbor**

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Za izdajo odgovarja: Enota za obiske in publikacije
EESC-2021-7-SL

www.eesc.europa.eu

© Evropska unija, 2021
Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.
Za kakršno koli uporabo ali reprodukcijo fotografij / ilustracij je treba za dovoljenje prositi neposredno lastnika(-e) avtorskih pravic: ©Shutterstock

SL