

PROTOKOL ZA ZAŠTITU RADNIKA OD *MOBBINGA* I DRUGIH OBLIKA UZNEMIRAVAJUĆEG POSTUPANJA

Centar za mirovne studije
Svibanj 2019.

Na temelju čl. 34. Statuta Centra za mirovne studije, Skupština Centra za mirovne studije dana 11. svibnja 2019. godine usvaja

Protokol za zaštitu radnika od *mobbinga* i drugih oblika uznemiravajućeg postupanja

Članak 1. Opće odredbe

1. Centar za mirovne studije, kao vrijednosno utemeljena organizacija svjesna da odlučno zalaganje za nenasilje i društvenu pravdu u društvu zahtijeva poštivanje tih vrijednosti unutar same organizacije, donosi ovaj Protokol za zaštitu radnika od *mobbinga* i drugih oblika uznemiravajućeg postupanja (dalje u tekstu: Protokol).
2. Ovaj Protokol određuje mjere za sprječavanje i otklanjanje posljedica uznemiravajućeg postupanja na radnom mjestu i zaštitu dostojanstva radnika. Svi pojmovi upotrijebljeni u ovom Protokolu u muškom rodu podrazumijevaju iste pojmove u ženskom rodu.

Članak 2. Svrha Protokola

1. Svrha ovog Protokola jest:
 - 1.1. podići svijest radnika o raznim oblicima uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i *mobbinga*, što bi trebalo dovesti do prepoznavanja takvih ponašanja, njihovih posljedica i, u konačnici, akcija protiv takvih praksi,
 - 1.2. podići svijest radnika o pravu na prijateljsko radno okruženje koje moraju stvarati svojim radom i odnosima s kolegama u radnom okruženju,
 - 1.3. podići svijest radnika da u svom ponašanju ili ponašanju drugih na vrijeme prepoznaju znakove i događaje koji mogu prerasti u zlostavljanje na radnom mjestu, seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju,
 - 1.4. podići svijest radnika o ozbiljnosti problema i posljedicama uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i *mobbinga* kao povredama radne obveze,
 - 1.5. određivanje mjera u slučaju utvrđenog uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije ili *mobbinga*, te način pružanja pomoći žrtvama takvog ponašanja.

Članak 3. Definicije

1. Uznemiravajuće postupanje podrazumijeva uznemiravanje, diskriminaciju, spolno uznemiravanje i *mobbing*.
2. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.
3. Diskriminacija je ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu,

obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

4. Spolno (seksualno) uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.
5. *Mobbing* je ponašanje na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i/ili ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, ili eliminacije s radnog mjesta. *Mobbing* može uključivati napade na mogućnost izražavanja, napade na društvene kontakte, napade na ugled, napade na kvalitetu životne i radne sredine, napade na zdravlje i ostale slične radnje.
6. Počiniteljem uznemiravanja mogu se smatrati odgovorne osobe iz redova poslodavca, radnici, grupa radnika u Centru za mirovne studije ili druge osobe iz profesionalnog okruženja s kojima je radnik u profesionalnom kontaktu.
7. Poslodavcem se u smislu ovog Protokola smatra Izvršni odbor Centra za mirovne studije.
8. Radnikom se u smislu ovoga Protokola smatra radnik i stalni suradnik sukladno Pravilniku o radu Centra za mirovne studije.

Članak 4. Dužnosti i obveze poslodavca

1. Poslodavac je dužan ponašati se na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i nastojati u dobroj vjeri poštivati opća pravila ponašanja na radu.
2. Obaveza poslodavca je osigurati radno okruženje u kojem će radnik neometano obavljati svoje radne zadatke i osjećati se zaštićeno od svih oblika uznemiravanja.
3. Poslodavac je dužan radnika prilikom stupanja na rad obavijestiti o zabrani vršenja uznemiravajućeg postupanja i osigurati da svi radnici budu upoznati s odredbama ovog Protokola. Poslodavac je dužan radnika prilikom stupanja na rad obavijestiti:
 - 3.1. što je to uznemiravajuće postupanje, uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje, seksualno uznemiravanje i *mobbing*,
 - 3.2. da je zabranjeno uznemiravajuće postupanje,
 - 3.3. o pravima, obavezama i odgovornostima radnika i ovlaštenih osoba Poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja,
 - 3.4. da se zaštita dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja ostvaruje kod Poslodavca, a sukladno ovom Protokolu
 - 3.5. da se radnik prije obraćanja sudu treba radi zaštite obratiti Poslodavcu putem internih mehanizama te
 - 3.6. da je postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja reguliran zakonima Republike Hrvatske, Statutom CMS-a, Pravilnikom o radu CMS-a, Pravilnikom o radu Stalnog radnog tijela Skupštine i ovim Protokolom.
4. Poslodavac je dužan u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravajućeg postupanja redovito, a najmanje dva puta godišnje, provoditi aktivnosti informiranja i osposobljavanja radnika da prepoznaju uzroke, oblike i posljedice vršenja uznemiravanja i osigurati da interni dokumenti koji reguliraju ovo područje budu javno dostupni.
5. Poslodavac je dužan upoznati radnika sa svim dokumentima kojima se reguliraju prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa u organizaciji, uključujući i ovaj Protokol.

Članak 5. Prava i obveze radnika

1. Radnik ima pravo kod Poslodavca ostvariti zaštitu od uznemiravajućeg postupanja kojim se povređuje pravo dostojanstva radnika.
2. Radnik ima pravo biti upoznat sa zabranom vršenja uznemiravajućeg postupanja te pravima, obavezama i odgovornostima radnika i Poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravajućeg postupanja.
3. Obaveza je radnika u prvih mjesec dana rada detaljno proučiti sve dokumente kojima se reguliraju prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa u organizaciji, uključujući i ovaj Protokol.
4. Obveza je radnika redovito pratiti izmjene svih dokumenata kojima se reguliraju prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa u organizaciji, uključujući i ovog Protokola.
5. Radnik je dužan suzdržati se od ponašanja koje predstavlja uznemiravajuće postupanje i ponašati se na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih te nastojati u dobroj vjeri poštivati opća pravila ponašanja na radu.
6. Radnik je dužan upozoriti Poslodavca ukoliko primijeti znakove uznemiravajućeg postupanja usmjerenog prema drugom radniku.
7. Zlouporebu prava na zaštitu od uznemiravajućeg postupanja čini radnik koji je pokrenuo ili inicirao pokretanje postupka znajući da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravajućeg postupanja s ciljem da za sebe ili drugoga pribavi kakvu korist ili da nanese štetu drugom radniku i/ili poslodavcu. Zlouporeba prava na zaštitu od uznemiravajućeg postupanja smatra se uznemiravajućim postupanjem i na nju se odnose odredbe ovog Protokola.

Članak 6. Podnošenje pritužbe za uznemiravajuće postupanje Izvršnom odboru

1. Postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja radnik pokreće podnošenjem neanonimne pisane pritužbe Izvršnom odboru u cjelini ili najmanje jednom članu Izvršnog odbora CMS-a.
2. Ukoliko je pritužba podnesena cijelom Izvršnom odboru, Izvršni odbor obavještava Povjerenicu za zaštitu dostojanstva radnika i određuje organizacijsku voditeljicu ili drugog člana Izvršnog odbora (ukoliko se pritužba odnosi na Organizacijsku voditeljicu) koji će provesti postupak ispitivanja navoda u pritužbi radnika.
3. Ukoliko je pritužba podnesena jednom članu Izvršnog odbora, taj će član obavijestiti IO i Povjerenicu za zaštitu dostojanstva radnika o zaprimljenoj pritužbi i provesti postupak ispitivanja navoda u pritužbi radnika.
4. Iz postupanja se isključuje član Izvršnog odbora ukoliko se na njega odnosi pritužba.
5. Ispitivanje navoda u pritužbi mora uključivati uzimanje izjava od uključenih osoba (radnika koji je pritužbu podnio i radnika na čije se ponašanje pritužba odnosi), a može uključivati i izjave svjedoka, dostupnu dokumentaciju i ostalo, po potrebi. Postupak se provodi 7 dana. Taj postupak i svi podaci u njemu su tajni i ne smiju se dijeliti s osobama koje nisu uključene u proces kao radnik koji je pritužbu podnio ili radnik na čije se ponašanje pritužba odnosi, svjedoci, Povjerenica za dostojanstvo radnika ili članovi Izvršnog odbora.
6. Najkasnije 7 dana nakon zaprimanja pritužbe, sastaje se Izvršni odbor i Povjerenica za zaštitu dostojanstva radnika kojima se prezentiraju nalazi ispitivanja navoda i prijedlozi mjera zaštite

dostojanstva radnika. Izvršni odbor odlučuje o mjerama te o njima obavještava radnika koji se pritužio i radnika na čije se ponašanje odnosi pritužba.

7. Iznimno, ukoliko postoje opravdani razlozi zbog kojih nije moguće donijeti konačne mjere u roku od 7 dana, u navedenom roku se moraju donijeti privremene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, a u roku od 14 dana od zaprimanja pritužbe moraju se donijeti konačne mjere.
8. Ukoliko Izvršni odbor procijeni da je potrebna vanjska pomoć ili savjeti stručne osobe u ispitivanju navoda, donošenju odluka o mjerama ili provedbi mjera, moguće je angažirati takvu osobu.
9. Mjere zaštite dostojanstva radnika moraju biti u skladu sa Zakonom o radu i biti proporcionalne te nužne da bi se ostvarila zaštita dostojanstva radnika.
10. Mjere se moraju početi provoditi odmah po donošenju.

Članak 7. Podnošenje pritužbe za uznemiravajuće postupanje Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika

1. Ukoliko radnik nema povjerenja u Izvršni odbor u cjelini ili u pojedine članove Izvršnog odbora, postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja radnik pokreće podnošenjem neanonimne pisane pritužbe Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika.
2. Povjerenica za zaštitu dostojanstva radnika obavještava Izvršni odbor o postojanju pritužbe i provodi postupak ispitivanja navoda u pritužbi radnika.
3. Iz postupanja se isključuje član Izvršnog odbora ukoliko se na njega odnosi pritužba.
4. Ispitivanje navoda u pritužbi mora uključivati uzimanje izjava od uključenih osoba (radnika koji je pritužbu podnio i radnika na čije se ponašanje pritužba odnosi), a može uključivati i izjave svjedoka, dostupnu dokumentaciju i ostalo, po potrebi. Postupak traje 7 dana. Taj postupak i svi podaci u njemu su tajni i ne smiju se dijeliti s osobama koje nisu uključene u proces kao radnik koje je pritužbu podnio, radnik na čije se ponašanje pritužba odnosi, svjedoci, Povjerenica za dostojanstvo radnika ili članovi Izvršnog odbora.
5. Najkasnije 7 dana nakon zaprimanja pritužbe, sastaje se Izvršni odbor na kojem Povjerenica prezentira nalaze ispitivanja navoda i predlaže mjere zaštite dostojanstva radnika koje Izvršni odbor usvaja. Izvršni odbor o njima obavještava radnika koji je pritužbu podnio i radnika na čije se ponašanje odnosi pritužba.
6. Iznimno, ukoliko postoje opravdani razlozi zbog kojih nije moguće donijeti konačne mjere u roku od 7 dana, u navedenom roku se moraju donijeti privremene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, a u roku od 14 dana od zaprimanja pritužbe moraju se donijeti konačne mjere.
7. Ukoliko Povjerenica procijeni da je potrebna vanjska pomoć ili savjeti stručne osobe u ispitivanju navoda, donošenju odluka o mjerama ili provedbi mjera, moguće je angažirati takvu osobu.
8. Mjere zaštite dostojanstva radnika moraju biti u skladu sa Zakonom o radu i biti proporcionalne te nužne da bi se ostvarila zaštita dostojanstva radnika.
9. Mjere se moraju početi provoditi odmah po donošenju.

Članak 8. Podnošenje pritužbe Stalnom radnom tijelu skupštine

1. Ukoliko je više od polovine članova Izvršnog odbora optuženo za počinjenje uznemiravajućeg postupanja ili iz nekog drugog razloga, radnik ima pravo podnijeti neanonimnu pritužbu Stalnom radnom tijelu skupštine.

2. Ukoliko radnik koji se pritužuje smatra kako Izvršni odbor i/ili Povjerenica za zaštitu dostojanstva radnika nije postupila u skladu s ovim Protokolom ili da donesene mjere nisu odgovarajuće kako bi se uznemiravajuće postupanje otklonilo radnik ima pravo podnijeti neanonimnu pritužbu Stalnom radnom tijelu skupštine.
3. Stalno radno tijelo Skupštine postupa u skladu s Pravilnikom o radu Stalnog radnog tijela Skupštine.
4. Taj postupak i svi podaci u njemu su tajni i ne smiju se dijeliti s osobama koje nisu uključene u proces kao (radnika koji je pritužbu podnio i radnika na čije se ponašanje pritužba odnosi), svjedoci, Povjerenica za dostojanstvo radnika ili članovi Izvršnog odbora. Podaci prestaju biti tajni u slučaju aktivacije čl. 22. Pravilnika o radu Stalnog radnog tijela Skupštine, odnosno sazivanja izvanredne skupštine od strane SRTS. U tom slučaju, svi redovni članovi CMS-a imaju obvezu čuvanja tajnosti informacija o ovome postupku.

Članak 9. Zaštita radnika pred nadležnim sudom

1. Ako Poslodavac u roku propisanom ovim Protokolom ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
2. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Članak 10. Završne odredbe

Ovaj Protokol bit će objavljen na internetskoj stranici Centra za mirovne studije.