

Sukladno članku 134. Zakona o radu („Narodne novine“ 93/14.) i članku 8. Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“ 85/08. i 112/12.) na temelju članka 27. Statuta Agencije za lijekove i medicinske proizvode, ravnatelj Agencije za lijekove i medicinske proizvode (dalje u tekstu: Poslodavac) donosi dana 03. srpnja 2017. godine

Protokol o postupku i mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika i zaštite od diskriminacije

I

Ovaj Protokol o postupku i mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika i zaštite od diskriminacije (u daljnjem tekstu: Protokol) određuje mjere za sprječavanje i otklanjanje posljedica zlostavljanja na radnom mjestu i, zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Protokolu odnose se jednako na muški i ženski rod, neovisno jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

II

Svrha ovog Protokola je:

- podizanje svijesti o oblicima uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući spolno uznemiravanje i diskriminaciju,
- podizanje svijesti o pravu na prijateljsko radno okruženje koje zaposlenici moraju stvarati svojim radom i odnosima s kolegama u radnom okruženju,
- podizanje svijesti zaposlenika da u svom ponašanju ili ponašanju drugih na vrijeme prepoznaju znakove i događaje koji mogu prerasti u uznemiravanje na radnom mjestu, spolno uznemiravanje ili diskriminaciju,
- podizanje svijesti zaposlenika o posljedicama uznemiravanja na radnom mjestu, spolnog uznemiravanja ili diskriminacije kao osobito teške povrede iz radnog odnosa,
- utvrđivanje osnovnih načela prepoznavanja, utvrđivanja i reguliranja ponašanja koja predstavljaju uznemiravanje,
- određivanje mjera u slučaju utvrđenog uznemiravanja na radnom mjestu, spolnog uznemiravanja ili diskriminacije te način pružanja pomoći žrtvama takvog ponašanja.

III

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.

Diskriminacija je ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog zaposlenika na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, obrazovanja, imovnog stanja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja i slično.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.

Psihičko zlostavljanje na radnom mjestu ili mobbing je svjesno ili nesvjesno ponašanje jedne ili više osoba prema žrtvi s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, odnosno da se žrtva



kroz kontinuirano šikaniranje ukloni s mjesta rada ili polja djelovanja ili konfliktom opterećena komunikacija među kolegama na radnom mjestu ili između podređenih i nadređenih zaposlenika kojom se kroz sustavne napadaje, tijekom dužeg vremenskog razdoblja ima za cilj diskriminirati osobu ili je isključiti iz svijeta rada.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje uvrede, prijetnje, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ne komuniciranje s zaposlenikom, dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka, nedodjeljivanje radnih zadataka, dodjeljivanje poslova daleko ispod razine znanja zaposlenika, dodjeljivanje ponižavajućih radnih zadataka, ismijavanje žrtve, stalno kritiziranje načina rada zaposlenika i drugo.

Počiniteljem uznemiravanja smatraju se pojedini zaposlenik ili grupa zaposlenika koji poduzimaju aktivnosti kojima se manifestiraju javni oblici zlostavljanja na radnom mjestu ili diskriminacije.

Narušenim međuljudskim odnosima na radnom mjestu smatra se svako neljubazno, omalovažavajuće ili uvredljivo ponašanje između kolega ili između nadređenih i podređenih radnika, uskraćivanje poslovnih informacija i onemogućavanje rada, što se ponavlja redovito, dulje vrijeme, a za cilj ima nanijeti štetu ugledu, časti i dostojanstvu zlostavljanog zaposlenika.

IV

Poslodavac je obavezan u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja provoditi aktivnosti informiranja i osposobljavanja zaposlenika da prepoznaju uzroke, oblike i posljedice uznemiravanja.

Poslodavac je obavezan zaposlenika prilikom stupanja na rad obavijestiti o zabrani uznemiravanja te pravima, obvezama i odgovornostima zaposlenika i nadređenih osoba poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja, osigurati da svi zaposlenici budu upoznati s odredbama ovog Protokola i odredbama Upute o postupanju osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac je obavezan zaposlenika prilikom stupanja na rad obavijestiti:

- što je to uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje i spolno uznemiravanje,
- da je uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje i spolno uznemiravanje zabranjeno,
- da je Poslodavac obavezan zaštititi zaposlenika od uznemiravanja,
- da se uznemiravani zaposlenik radi zaštite obrati Poslodavcu.

V

Zaposlenik ima pravo biti upoznat sa zabranom uznemiravanja te pravima, obvezama i odgovornostima zaposlenika i Poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja.

Zaposlenik ima pravo kod Poslodavca ostvariti zaštitu od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i kojim se povređuje pravo dostojanstva zaposlenika.

Zaposlenik je obavezan suzdržati se od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja.

Zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja čini zaposlenik koji je svjestan da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka s ciljem da za sebe ili drugoga pribavi kakvu korist ili da nanese štetu drugom zaposleniku.

VI

Poslodavac i zaposlenik obvezni su se ponašati na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih.

VII

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja zaposlenik pokreće podnošenjem pisane pritužbe (prijave) ravnatelju ili osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika sukladno Uputi o postupanju osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

VIII

Ako Poslodavac u zakonskom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja zaposlenika ili ako su mjere koje je poslodavac poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.


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.


IX

Ovaj Protokol biti će objavljen na internetskoj stranici Poslodavca.

X

Ovaj Protokol objaviti će se na oglasnoj ploči Agencije, a stupa na snagu osmog dana od objave.

Ravnatelj

Izv. prof. dr. sc. Siniša Tomić



Klasa: 012-03/17-02/02



Ur. broj: 381-14-05/132-17-01

AGENCIJA ZA LIJEKOVE I MEDICINSKE PROIZVODE

ZAGREB, Ksaverska cesta 4

Ovaj Protokol objavljen je na oglasnoj ploči Agencije dana 03. srpnja 2017. godine te je stupio na snagu dana 11. srpnja 2017. godine.

Ravnatelj



Izv. prof. dr. sc. Siniša Tomić