

Temeljem članka 134. Zakona o radu, a u svezi s člankom 26. Zakona o radu („Narodne Novine“ br. 93/14) i sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije („Narodne Novine“ br. 85/08, 112/12), te čl. 21. Statuta Opće bolnice Dubrovnik, broj 01-451/1-17, Ravnatelj Opće bolnice Dubrovnik dana 16. ožujka 2017. godine donosi

P R A V I L N I K **O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU** **DOSTOJANSTVA RADNIKA**

Članak 1.

Ovim Pravilnikom se utvrđuju postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Opće bolnice Dubrovnik (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojima im se osiguravaju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu, te tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 2.

Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je osoba koju imenuje Poslodavac Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu Povjerenik).

Članak 3.

Ponašanjima koje mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 1. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, fizičko zlostavljanje, verbalno zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih polova, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, miješanje u privatnost radnika dosađivanjem upitima, nadziranjem ili praćenjem,
- isključenje i socijalna izolacija, sprečavanje stručnog usavršavanja

Radnici se štite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 4.

Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne uznemiruje druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti Povjerenika.

Članak 5.

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiruje ili spolno uznemiruje radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća i drugi.

Članak 6.

Povjerenik sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu:

1. oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada
2. udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba
3. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu

Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka rješavanja pritužbe.

U slučaju iz stavka 2. točke 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 7.

Ako Povjerenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje 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.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdana očekivati da će Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam dana od prekida rada.

Članak 8.

Sve osobe koje rade u Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 9.

Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od drugih radnika, Povjerenik će upozoriti Upravu poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

1. pisano upozorenje
2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
3. redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu

U slučaju iz stavka 2. točka 3.i 4. prije davanja otkaza provest će se postupak propisan Zakonom o radu.

Članak 10.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to se konstatira u zapisniku iz članka 5. ovog Pravilnika.

Članak 11.

Odluku o pritužbi Povjerenik dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv koje je pritužba podnesena.

Utvrđili se da je postojalo uznemiravanje, odluka se dostavlja i Ravnatelju.

Članak 12.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Ravnatelj

Doc. dr. sc. Marijo Bekić, dr. med.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 16.03.2017.godine, i stupa na snagu osam dana nakon objavljivanja na oglasnoj ploči. Poslodavca