

## **Pravilnik o postupku i mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika**

**OŠ Jordanovac, Jordanovac 108**

**Zagreb**

**Temeljem članka 134. Zakona o radu (Narodne novine, br.93/14, 127/17 i 98/19)**

**Pravilnikom se propisuje postupak i mjere zaštite dostojanstva zaposlenika i zaštitu od diskriminacije**

**( Narodne novine br.87/08 , 86/09, 29/10, 105/10- ispr 90/11, 16/12, 86/12 i 94/13)**

### **Članak 1.**

Pravilnikom se utvrđuju mjere i postupci za zaštitu dostojanstva zaposlenika OŠ Jordanovac kojima se osiguravaju takvi uvjeti rada u kojima zaposlenici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga.

Donošenjem i primjenom ovog Pravilnika Poslodavac (OŠ Jordanovac) osigurava uvjete rada i radno okruženje primjereno za zaposlenike OŠ Jordanovac.

### **Članak 2.**

Poslodavac je primarno odgovoran za sprječavanje i vršenje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga na radu.

Odgovornost Poslodavca je propisana pravilima o teretu dokazivanju u Zakonu o radu.

### **Članak 3.**

Zaposlenici su dužni promicati politiku jednakih mogućnosti te sprječavati svaku diskriminaciju , nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, segregaciju i mobbing na radu.

Politika jednakih mogućnosti, odnosno sprječavanje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja, segregacije i mobbinga na radu, znači da zaposlenici ne smiju poticati diskriminaciju niti pomagati drugim zaposlenicima u vršenju diskriminacije.

### **Članak 4.**

Ravnopravnost spolova ustavna je kategorija i jedna od temeljnih vrijednosti Republike Hrvatske.

Ravnopravnost spolova znači da žene i muškarci imaju jednak status, jednake mogućnosti i jednake koristi od rada i ostvarenih rezultata.

## **Članak 5.**

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika (stavak 1).

Uznemiravanje je svako ponašanje koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika (stavak 2).

Uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka smatra se diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog zaposlenika na temelju rase, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, dobi, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog statusa, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci ili sindikatu te temeljem tjelesnih ili psihičkih poteškoća (stavak 3)

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu osobe dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (stavak 4)

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome, uvrede, prijetnje, psovke, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad i slično (stavak 5)

Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminirajućih osnova iz ovog članka (stavak 6)

Mobbing je poseban oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički ponižava ili zlostavlja drugu osobu (stavak 7)

## **Članak 6.**

Zabranjena je diskriminacija u području zapošljavanja i rada u odnosu na: uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, stručnog usavršavanja, prekvalifikacije i osposobljavanja, uvjeta zaposlenja i rada, usklađivanje profesionalnog i privatnog života, trudnoće, poroda, roditeljstva i svih oblika skrbnništva.

Svi zaposlenici su dužni pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne vrijeđa pravo na dostojanstvo drugih zaposlenika, te su dužni spriječiti diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, segregaciju i mobbing na radu kao i o tome obavijestiti Povjerenika za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

## **Članak 7.**

Poslodavac (OŠ Jordanovac) je ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva djelatnika te poduzimati sve mjere radi zaštite dostojanstva zaposlenika OŠ Jordanovac.

Poslodavac je dužan imenovati Povjerenika za zaštitu dostojanstva zaposlenika, kao osobu koja je uz njega, dužna primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Povjerenik može imati svog zamjenika, kojeg također imenuje Poslodavac, a koji ga zamjenjuje u slučaju njegove spriječenosti.

### **Članak 8.**

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika pokreće se podnošenjem pisane pritužbe Poslodavcu ili Povjereniku za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Povjerenik je dužan svakoj pritužbi pristupiti objektivno, ispitati tužitelja i tuženika, utvrditi način i okolnosti takvog ponašanja te rješavati i poduzeti sve mjere vezane za postupak.

Svi zaposlenici OŠ Jordanovac su dužni surađivati s Povjerenikom za zaštitu dostojanstva zaposlenika, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva djelatnika.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

Povjerenik će o postupku sastaviti Zapisnik i uručiti ga sukobljenim strankama.

Na Zapisnik se ne može ulagati žalba ili prigovor ili vršiti bilo kakav pritisak na odluke Zapisnika.

### **Članak 9.**

Ako Povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika utvrdi da postoji neželjeno ponašanje prema ovom Pravilniku, Poslodavcu (OŠ Jordanovac) predlaže poduzimanje mjera :

- 1.Usmeno upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje
- 2.Pisano upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje
- 3.Promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost zaposlenika koji je uznemiravan i zaposlenika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje (stavak 1).

Ako Poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja(iz stavka 1, čl.9) ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik 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 (stavak 2.)

### **Članak 10.**

Ovaj Pravilnik propisuje postupke i mjere o zaštiti dostojanstva zaposlenika OŠ Jordanovac i na snazi je od 1.9.2024.godine.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika:

Mira Marijan, prof.

