

Na temelju članka 134. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj: 85/08 i 112/12), te na temelju članaka 84 do 90. Kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama kulture Grada Zagreba (Službeni glasnik Grada Zagreba broj 40/22), i članka 21. Statuta Koncertne dvorane Vatroslava Lisinskog nakon savjetovanja, Upravno vijeće na sjednici održanoj 13. lipnja 2025. godine, donosi

P R A V I L N I K

O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva zaposlenika Koncertne dvorane Vatroslava Lisinskog (dalje u tekstu: Poslodavac) kojima se osiguravaju uvjeti rada u kojima zaposlenici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te se propisuju preventivne mjere kojima će Poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika.

Pojmovi koji se koriste u Pravilniku, a imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla, tako da mu osigura uvjete u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Zaposlenici se štite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja za vrijeme obavljanja posla od postupanja drugih zaposlenika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonskim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, članstvu i djelovanju u udrugama radnika ili poslodavca, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama.

Diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 1. predstavlja povredu radne obveze iz radnog odnosa.

Svaki zaposlenik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (dalje u tekstu: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 3.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rase ili etničke pripadnosti, 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, nadređenih osoba i suradnika i drugih radnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno 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 izraze "uznemiravanje" i spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz "uznemiravanje".

Članak 4.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- uvrede, prijetnje i omalovažavanja;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka;
- neprimjerni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;

- negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava;
- seksističko ponašanje kojima se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt.

Članak 5.

Prije početka rada Poslodavac upoznaje radnika s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju povrede dostojanstva te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

Članak 6.

Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe suprotnog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: povjerenici za dostojanstvo radnika).

Osobe iz stavka 1. ovog članka čelnik ustanove imenuje uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi, uz prethodnu suglasnost osoba koje imenuje.

Ako se radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća ne očituje ili ako odbije prijedlog u roku od 8 dana od dostavljenog prijedloga, čelnik ustanove može samostalno imenovati osobe iz stavka 1. ovog članka.

Podaci o povjerenicima za zaštitu dostojanstva objavljuju se na mrežnoj stranici ustanove, a uključuju ime i prezime te kontakt povjerenika za zaštitu dostojanstva.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i poštovanja dostojanstva zaposlenika, poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju zaposlenih o zaštiti dostojanstva radnika te o edukaciji povjerenika za zaštitu dostojanstva.

Članak 7.

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika pokreće se podnošenjem usmene ili pisane pritužbe poslodavcu ili povjerenicima za zaštitu dostojanstva. O usmenoj pritužbi sačinjava se zapisnik.

Pritužba sadržava:

- podatke o podnositelju pritužbe;
- podatke o osobi koja vrši neželjeno ponašanje;
- kratak opis povrede dostojanstva zaposlenika (trajanje, učestalost i sl.);

- navođenje dokaza (svjedoci, pisana dokumentacija, izvještaj i sl.) ukoliko postoje;
- potpis podnositelja pritužbe, mjesto i datum.

Poslodavac je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva zaposlenika obavijestiti povjerenike za zaštitu dostojanstva.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva dužan je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Iznimno iz stavka 4. ovog članka, poslodavac će primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika ako:

- je povjerenik za zaštitu dostojanstva odsutan;
- se radi o pritužbi samog povjerenika za zaštitu dostojanstva ili na same povjerenike za zaštitu dostojanstva;
- ako povjerenik za zaštitu dostojanstva ne riješi pritužbu u propisanom roku ili ako to povjerenik za zaštitu dostojanstva izričito zatraži od poslodavca.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva dužan je, odmah, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojeg je podnijeta pritužba, da se o pritužbi očituje, te po potrebi druge osobe koje imaju saznanja o događaju. O očitovanju zaposlenika sastavlja se zapisnik koji taj zaposlenik i povjerenik za zaštitu dostojanstva supotpisuju. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.

U provođenju postupka povjerenik za zaštitu dostojanstva mora poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 8.

Nakon provedenog postupka, povjerenik za zaštitu dostojanstva će izraditi i dostaviti ravnatelju pisanu odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako povjerenik za zaštitu dostojanstva utvrdi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe, predlaže poslodavcu u pisanom obliku, ovisno o svakom pojedinom slučaju, poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje;
- 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.

Pisani otpravak akta o poduzetim mjerama iz prethodnog stavka sastavni je dio osobnog dosjea radnika.

U slučaju kada povjerenik za zaštitu dostojanstva utvrdi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe, pritužba se odbacuje.

U slučaju da je prijava za povredu dostojanstva podnesena protiv ravnatelja, odnosno ukoliko prijavu za zaštitu dostojanstva podnese ravnatelj, povjerenik za zaštitu dostojanstva, nakon provedenog postupka pisanu odluku dostavlja Upravnom vijeću.

Ako poslodavac u roku propisanom Zakonom o radu ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja 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 sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 9.

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

Svi radnici i vanjski suradnici Poslodavca dužni su se u obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati i postupati na način kojim se ne vrijeđa dostojanstvo drugih radnika te su dužni spriječiti uznemiravanje i o istom obavijestiti Poslodavca ili povjerenika za zaštitu dostojanstva.

Onemogućavanje povjerenika za zaštitu dostojanstva u provođenju postupka u vezi s pritužbom, povreda je obveze iz radnog odnosa.

Članak 10.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost odgovoran je ravnatelj i povjerenici za zaštitu dostojanstva koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku po pritužbi.

Članak 11.

Odluku o pritužbi dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.

Članak 12.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 13.

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

Ovaj Pravilnik objavljen je oglasnoj ploči dana 16.06.2025 godine, te je stupio na snagu dana 24.6.2025 godine.

Zagreb, 13. lipnja 2025.

Ur.broj: 2068/1-25

Predsjednik Upravnog vijeća

Prof. Goran Končar

