

Temeljem članka 26. i članka 134. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14), sukladno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne Novine“ br. 85/08, 112/12) te članku 29. točka 7. Statuta Studentskog centra u Zagrebu, Sanacijski upravitelj Studentskog centra u Zagrebu dana 02.01.2018. godine donosi

**P R A V I L N I K**  
**O POSTUPKU I MJERAMA ZAŠTITE**  
**DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom se utvrđuju postupci i mjere zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije radnika Studentskog centra u Zagrebu (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojima se osiguravaju takvi uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te se propisuju preventivne mjere kojima će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.

Donošenjem i primjenom ovog Pravilnika Poslodavac osigurava uvjete rada i radno okruženje slobodno od ponašanja navedenih u prethodnom stavku ovog članka.

**Članak 2.**

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rasne 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, genskog nasljeda, 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. Nepovoljno postupanje je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. ovog članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. ovog članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od osnova iz stavka 1. ovog članka, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena. Iznimno, ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slučajevima određenim Zakonom o suzbijanju diskriminacije, koje iznimke trebaju ostvarivati svoj legitimni cilj za koji su određene i moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja.

### **Članak 3.**

Radnici se štite od diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, drugih radnika, nadređenih radnika, suradnika, ali i svih drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova kod Poslodavca.

### **Članak 4.**

Prije stupanja na rad Poslodavac upoznaje radnika s propisima koji uređuju zaštitu njegova dostojanstva, te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava diskriminacija, nepovoljno postupanje, uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

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

### **Članak 5.**

Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije ovlašten je primati i rješavati pritužbe radnika vezane uz zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije. Povjerenik za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije ima svog zamjenika, koji ga zamjenjuje u slučaju njegove spriječenosti.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno pravo izvijestit će o tome u roku od 48 sati usmeno ili pismeno Poslodavca ili Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

Ovlaštena osoba će u roku od 8 dana prikupiti potrebne informacije, razgovarati s osobom koja je navedena da je povrijedila pravo radnika, tražiti njezinu pisanu izjavu, organizirati zajednički razgovor s ostalim sudionicima događaja te ako zaključi da je povrijeđeno pravo radnika, predložiti će Poslodavcu način postupanja, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

Privremene mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika su:

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 za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

O postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije sastaviti će Zapisnik. Zapisnik potpisuju Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

### **Članak 6.**

Ako Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, da se prema njemu nepovoljno postupalo, da je uznemiravan ili spolno uznemiravan od strane drugog radnika ili bilo kojeg suradnika Poslodavca, Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije upozoriti će Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak takvih ponašanja.

Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je vršio diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

1. usmeno upozorenje,

2. pismeno upozorenje,

3. otkaz ugovora o radu ili bilo kojeg drugog ugovora na temelju kojeg osoba surađuje s Poslodavcem, s tim da se prije davanja otkaza ugovora o radu mora provesti postupak propisan Zakonom o radu.

#### **Članak 7.**

Ako Poslodavac u roku od 8 dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno pravo 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 radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

#### **Članak 8.**

Sve osobe koje su u radom odnosu kod Poslodavca ili surađuju s Poslodavcem, po osnovi poslovne ili druge vrste suradnje, u bilo kojem svojstvu, dužne su surađivati s Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, odazvati se njegovu pozivu, te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite prava radnika. Onemogućavanje Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije 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.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite prava radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene.

#### **Članak 10.**

Na sva pitanja koja nisu riješena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije.

#### **Članak 11.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Studentskog centra u Zagrebu.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči dana 02.01.2018. godine i stupa na snagu dana 10.01.2018. godine.

Zagreb, 02.01.2018. godine

KLASA: 011-04/18-01/01

URBROJ: 475-02-01-18-01

