

Za radna mjesta bez nasilja i uznemiravanja

Smjernice za
kolektivne ugovore
i pravilnike za zaštitu
dostojanstva
radnika i radnica

Sadržaj

1. O projektu i publikaciji	4
2. Kako spriječiti nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu?	6
3. Ciljevi i metodologija	9
4. Sprječavanje i iskorjenjivanje nasilja i uznemiravanja kroz kolektivne ugovore i pravilnike za zaštitu dostojanstva	12
Opća načela	12
Određenje pojmova	13
Mjere edukacije i informiranja	15
Imenovanje osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnica	19
Zaštita žrtava od viktimizacije	19
Postupak zaštite dostojanstva radnika ili radnice	20
Sankcije za počinitelje	21
Nadzor i praćenje	21
Zaštita žrtava obiteljskog nasilja na radnom mjestu	22
5. Suradnja sindikata i poslodavaca u sprječavanju i iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja kroz zaštitu na radu	24
6. Prema radnim mjestima bez nasilja i uznemiravanja	29
7. Korišteni izvori	31



O projektu
i publikaciji

O PROJEKTU I PUBLIKACIJI

Ove smjernice nastale su u okviru projekta “Prema sprečavanju i iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja na radnim mjestima u Hrvatskoj” koji su u razdoblju od siječnja 2021. do kolovoza 2022. proveli Nezavisni cestarski sindikat (NCS), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS) i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, uz financijsku podršku Norveškog fonda.

Jedan od ciljeva projekta bila je izrada prijedloga odredbi čijom bi se implementacijom u Zakon o radu te u kolektivne ugovore i pravilnike poduzeća podigli standardi vezani uz mjere prevencije, sankcioniranja i nadzora nasilja i uznemiravanja na radnim mjestima. Drugi važan cilj bila je edukacija predstavnika radnika i poslodavaca o problematici nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu kako bi se osigurala što kvalitetnija provedba predloženih mjera. Napokon, cilj projekta bio je i osnažiti žene da u većoj mjeri sudjeluju u tijelima radničkog predstavljanja, a radničke predstavnice i predstavnice, kao i poslodavce, potaknuti da se senzibiliziraju za ovu temu.

Smjernice predstavljene u ovoj publikaciji namijenjene su predstavnicima radnika i poslodavaca te donose preporuke za implementaciju mjera za suzbijanje nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu kroz kolektivne ugovore i/ili pravilnike za zaštitu dostojanstva radnica i radnika, kao i kroz mjere zaštite na radu.

Smjernice su rezultat sveobuhvatnih projektnih aktivnosti: utemeljene su na rezultatima istraživanja o raširenosti nasilja i uznemiravanja na radnim mjestima provedenog na 2340 ispitanika i ispitanica iz sedam sektora rada, a razrađivane su na nizu sastanaka i edukacija čiji je cilj bio analiza trenutnog stanja i razrada mjera koje je potrebno poduzeti kako bi se suzbilo nasilje na radnim mjestima. U tim aktivnostima sudjelovalo je više od 250 osoba – stručnjaka, sindikalnih povjerenica, predstavnika poslodavaca te članica drugih relevantnih institucija.

Mjere iz predloženih smjernica su tijekom provedbe projekta već implementirane u nekoliko kolektivnih ugovora u poduzećima u kojima organizira Nezavisni cestarski sindikat, a nadamo se da će se takav trend nastaviti i u budućnosti, odnosno da će ove smjernice poslužiti predstavnicima i predstavnicama sindikata i poslodavaca u zajedničkim naporima da iskorijene nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu.

za
radna
mjesta
bez
nasilja .



2.

Kako spriječiti nasilje
i uznemiravanje na
radnom mjestu?

KAKO SPRIJEČITI NASILJE I UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU?

Nasilje u svijetu rada ugrožava dostojanstvo radnika i radnica, njihovu sigurnost, zdravlje i dobrobit. Ondje gdje je prisutno, nasilje ne utječe samo na pojedince nego može utjecati i na čitave kolektive, stvarajući lošu radnu atmosferu i snižavajući kvalitetu izvršavanja radnih zadataka. U tom smislu, nasilje utječe ne samo na radnike i poslodavce već i na njihove obitelji te na društvo općenito, stoga nije privatni problem onoga kome se događa nego je problem društva i svakog člana zajednice.

Nasilje i uznemiravanje može se dogoditi svakom radniku i radnici, i zato je nužno proaktivno stvarati radna mjesta na kojima se nasilje i uznemiravanje ne toleriraju. Uz poslodavce, u tome veliku ulogu imaju i sami radnici i radnice koji kroz svoje organizacije (sindikate) i radnička tijela predstavljanja kod poslodavca (npr. radničko vijeće ili povjereništvo radnika za zaštitu na radu) mogu sudjelovati u procesu donošenja politika o prevenciji nasilja i uznemiravanja, utjecati na taj proces te sudjelovati u postupku nadzora i evaluacije takvih politika.

Jedan od načina dijaloga između sindikata i poslodavaca je **kolektivno pregovaranje**. U kolektivnim ugovorima mogu se ugovoriti odredbe koje se odnose na prevenciju nasilja i uznemiravanja, kao i postupak rješavanja pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika i radnica. Kolektivnim ugovorom na razini sektora ili poduzeća može se značajno unaprijediti trenutno nedostatne odredbe Zakona o radu iz perspektive sprječavanja, sankcioniranja i nadzora nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu te ih prilagoditi specifičnim potrebama određenog radnog okruženja uz ravnopravno sudjelovanje predstavnika radnika i poslodavaca u tom procesu.

Pitanje nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu poslodavac može regulirati i **donošenjem pravilnika** kojim se uređuje postupak zaštite dostojanstva radnika i radnica, u čemu radnici mogu sudjelovati kroz svoje predstavničko tijelo kod poslodavca, radničko vijeće, s kojim će se poslodavac savjetovati prilikom donošenja pravilnika i koje bi trebalo biti uključeno u praćenje njegove provedbe.

Konačno, nasilje i uznemiravanje izravno se tiču i područja **zaštite na radu**, stoga bi u rješavanje problema i pitanja vezanih uz nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu trebalo uključivati i povjerenike radnika za zaštitu na radu, koje bi – jednako kao i stručnjakinje zaštite na radu – trebalo uključiti u edukacije o toj problematici u većoj mjeri nego što je to bio slučaj do sada.

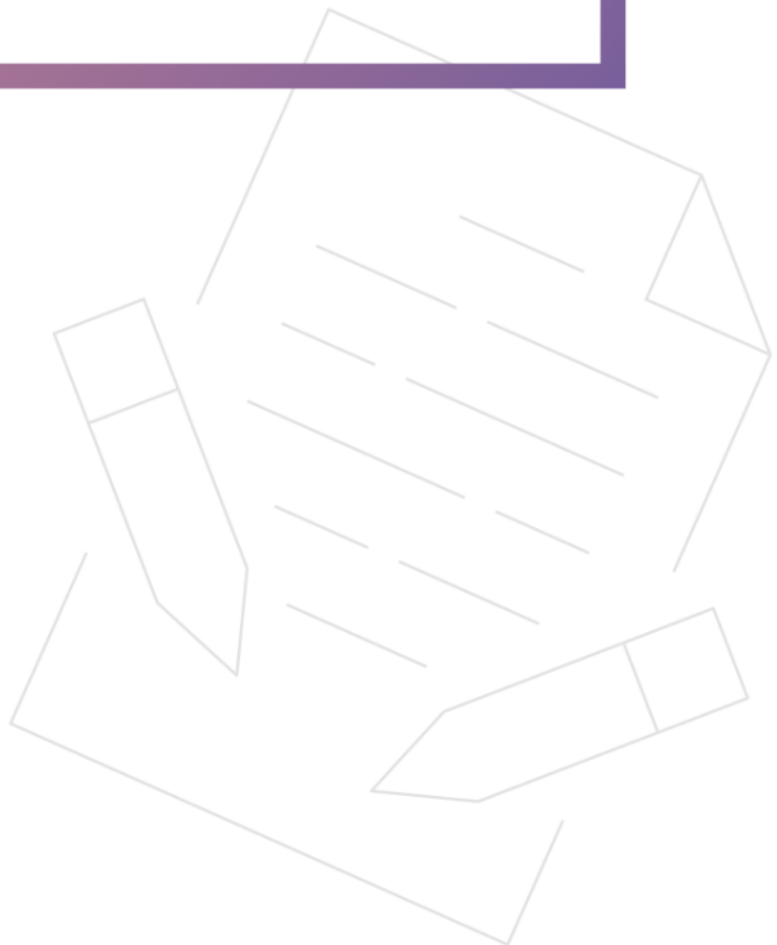
Kada su na radnom mjestu postavljene jasne politike i prakse koje se dosljedno primjenjuju na sve, jasno je i svim sudionicima koja ponašanja su prihvatljiva, a koja nisu. Tako postavljene politike su dobra polazna točka za mijenjanje, odnosno poboljšanje organizacijske kulture u smjeru poštivanja i uvažavanja svakog radnika i radnice.

Samo zajedničkim djelovanjem poslodavaca i radničkih predstavnika mogu se stvoriti radna okruženja koja poštuju dostojanstvo i opću dobrobit radnika i radnica.

Primjer dobre prakse: Pravilnik o zaštiti studentica i studenata od seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne diskriminacije

Dobar primjer pravilnika o zaštiti dostojanstva razvili su profesori i profesorice Pravnog fakulteta u Zagrebu. Pravilnik, između ostaloga, sadrži definiciju pojmova i ciljeva, mjere edukacije i informiranja, postupak prijave povreda, donošenje privremenih mjera radi zaštite prijavitelja te sankcije za počinitelje, ali i lažne prijavitelje. Premda se pravilnik u svom naslovu orijentira na zaštitu studentica i studenata od seksualnog uznemiravanja i rodne diskriminacije, njegova načela i odredbe široko su primjenjive pri reguliranju nasilja i uznemiravanja na radnim mjestima.

Tekst pravilnika možete pronaći na sljedećoj poveznici: https://www.pravo.unizg.hr/download/repository/Pravilnik_o_zastiti_studentica_i_studenata_od_seksualnog_uznemiravanja_i_drugih_oblika_rodne_diskriminacije.pdf





3.

Ciljevi i
metodologija

CILJEVI I METODOLOGIJA

Svrha ovih smjernica je ponuditi predstavnicima radnika i poslodavaca preporuke za suzbijanje nasilja koje se mogu ugraditi u kolektivne ugovore i pravilnike za zaštitu dostojanstva radnika, ali i na druge načine – primjerice, kroz mjere zaštite na radu.

Preporuke u nastavku ovog dokumenta donijeli smo na temelju provedenih projektnih aktivnosti, a naročito istraživanja o nasilju i uznemiravanju na radnim mjestima¹ te edukacija i tematskih sastanaka održanih u okviru projekta. U istraživanje je bilo uključeno više od 2340 ispitanika i ispitanica iz 7 sektora djelatnosti, što je omogućilo relevantne uvide u stanje nasilja i uznemiravanja na radnim mjestima. U edukacije i tematske sastanke bilo je uključeno više od 250 ljudi (od stručnjakinja i povjerenika radnika za zaštitu na radu, sindikalnih povjerenika te članica sindikalnih odbora žena i radničkih vijeća, do osoba za zaštitu dostojanstva te predstavnica poslodavaca i relevantnih institucija) koji su o temi nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu raspravljali iz različitih perspektiva i iskustava.

Spomenute projektne aktivnosti ukazale su na određene probleme u postojećim praksama, kao što su:

- **neprijavljanje doživljenog nasilja i uznemiravanja:** istraživanje je pokazalo da među onim ispitanicima koji su doživjeli neki od oblika nasilja i uznemiravanja njih preko 90% nije za to podnijelo prijavu;
- **nezadovoljstvo brzinom i ishodom postupka:** ispitanici i ispitanice tvrde da je tek u polovici prijavljenih slučajeva nadležno tijelo istražilo incident, dok kod 38% slučajeva kažu da incident nije istražen, a 12% ih to ne zna; svega 8% ispitanika zna za slučaj da je u tvrtci u kojoj sada rade netko sankcioniran poslije službene prijave za povredu dostojanstva; svega 8% ispitanika zna za slučaj da je u tvrtci u kojoj sada rade netko sankcioniran poslije službene prijave za povredu dostojanstva;
- **neinformiranost o postojanju pravilnika o postupku i mjerama zaštite dostojanstva te imenovanim osobama za zaštitu dostojanstva:** samo 37% ispitanica i ispitanika zna da je poslodavac imenovao osobu za zaštitu dostojanstva, tek manje od pola zna da je poslodavac donio akt o zaštiti dostojanstva, a samo 42% je reklo da ih je poslodavac upoznao s aktom;
- **nepovjerenje u sustav:** 66% ispitanika i ispitanica koji su doživjeli neprimjereno ponašanje nisu podnijeli prijavu jer smatraju da to ništa ne bi promijenilo, dok 45 % ne vjeruje da bi počinitelji na kraju bili kažnjeni;
- **viktimizacija prijavitelja/ica nasilja i uznemiravanja;** iz rezultata istraživanja proizašlo je kako se često događa da je žrtva koja podnese prijavu izložena daljnjem zlostavljanju te da je češće žrtva ta koja odlazi s radnog mjesta na kojem je doživjela neki oblik nasilja nego počinitelji;
- **nepostojanje pojmovnog određenja različitih oblika nasilja i uznemiravanja:** naša analiza je pokazala da ne postoji jasna definicija pojmova koji karakteriziraju različite oblike nasilja i uznemiravanja, da zakonskim propisima neki pojmovi nisu definirani ili da se u praksi često miješaju.

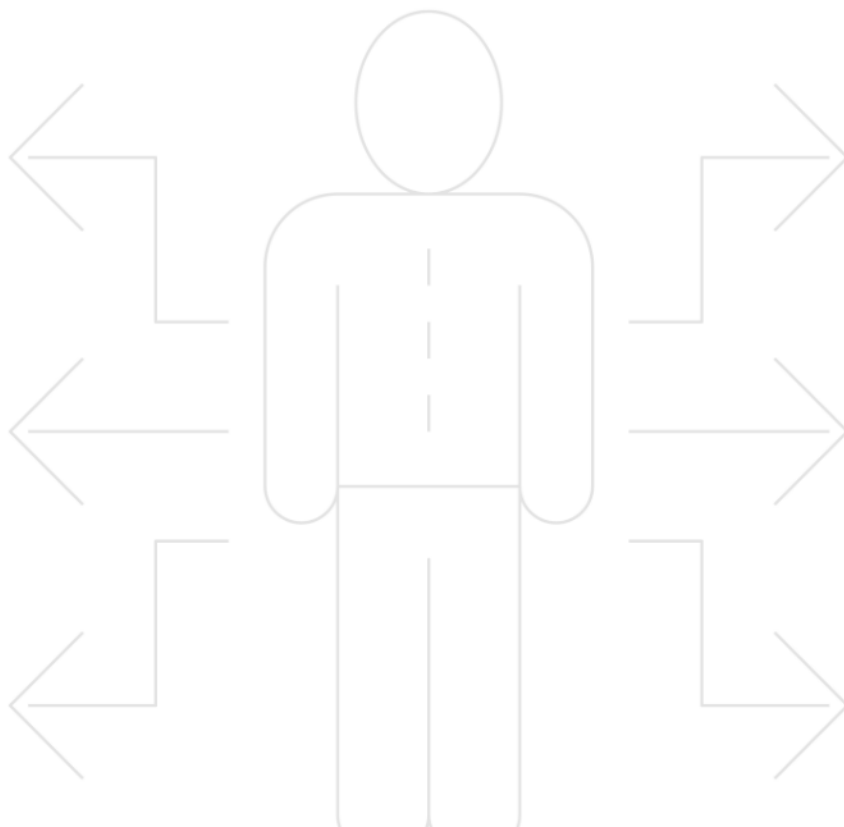
1 Istraživanje su u sklopu projekta provele dr.sc. Petra Rodik i Jelena Ostojić, a cjelokupni rezultati istraživanja dostupni su na stranicama Nezavisnog cestarskog sindikata: <http://ncs.hr/vijest/zavrzni-izvjestaj-istrazivanja-o-nasilju-i-uznemiravanju-na-radnome-mjestu>.

Na temelju ovih uvida izradili smo smjernice za kolektivne ugovore odnosno pravilnike o zaštiti dostojanstva radnica i radnika, čiji je cilj bolji nadzor, prevencija i sankcioniranje slučajeva nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu.

S obzirom na navedene probleme, ocijenili smo da je u kolektivnim ugovorima odnosno pravilnicima o zaštiti dostojanstva radnika i radnica važno obraditi sljedeća područja:

- opća načela
- određenje pojmova
- mjere edukacije i informiranja
- imenovanje osoba za zaštitu dostojanstva radnika
- zaštita žrtava od viktimizacije
- postupak zaštite dostojanstva radnika
- sankcije za počinitelje
- nadzor i praćenje
- zaštita žrtava obiteljskog nasilja na radnom mjestu

Pored toga, potrebno je obratiti pažnju i na pitanje zaštite na radu kao jedan od ključnih aspekata za sprječavanje i iskorjenjivanje nasilja i uznemiravanja, čemu ćemo posvetiti posebno poglavlje.



4.

Sprječavanje i
iskorjenjivanje nasilja
i uznemiravanja kroz
kolektivne ugovore i
pravilnike za zaštitu
dostojanstva

SPRJEČAVANJE I ISKORJENJIVANJE NASILJA I UZNEMIRAVANJA KROZ KOLEKTIVNE UGOVORE I PRAVILNIKE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA

U ovom poglavlju obradit ćemo prijedloge smjernica za kolektivne ugovore i pravilnike za zaštitu na radu. Smjernice se dotiču nekoliko bitnih područja: općih načela, određenja temeljnih pojmova, mjera edukacije i informiranja, imenovanja osoba za zaštitu dostojanstva, zaštite žrtava od viktimizacije, postupka zaštite dostojanstva radnika, sankcija za počinitelje, nadzora i praćenja i zaštite žrtava obiteljskog nasilja na radnom mjestu.

Opća načela

Svrha općih načela je utvrditi bolje razumijevanje problema nasilja i uznemiravanja te odrediti osnovne principe rješavanja tih problema na radnom mjestu.

Načelno, nasilje i uznemiravanje se obelshrabuje tako da se jasno daje do znanja kako je bilo koji takav oblik ponašanja neprihvatljiv. To prije svega zahtijeva jasno određivanje poslodavca i sindikata protiv nasilja i uznemiravanja kroz **utvrđivanje zabrane svih oblika nasilja i uznemiravanja** na radnom mjestu, ali i pokazivanje razumijevanja za činjenicu da nisu svi radnici i radnice u jednakom riziku od povreda te da je **nasilje i uznemiravanje često povezano i s odnosima moći u radnoj hijerarhiji**. Napokon, put prema iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja znači i zauzimanje jasnog stava oko **posvećenosti promicanju ravnopravnosti žena i muškaraca** i stvaranju radnog okoliša u kojem se promiču međusobno poštovanje i uvažavanje te se štiti dostojanstvo svih radnica i radnika.

Okvir za rad na problemu nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu postavlja se, dakle, kroz deklariranje osnovnih načela i **definiranje onih skupina radnika i radnica koje su posebno ugrožene na određenom radnom mjestu**, o čijoj zaštiti dostojanstva će, stoga, poslodavac i sindikat dodatno povesti računa. Među takve skupine spadaju radnice na izoliranim mjestima rada, radnici koji rade sa strankama, žene, osobe s invaliditetom te pripadnici i pripadnice nacionalnih, etničkih, vjerskih i seksualnih manjina. Također, istraživanje pokazuje da je kod najvećeg broja povreda počinitelj nadređena osoba iako se nasilje i uznemiravanje može dogoditi, kao što se i događa, na svim i među svim razinama hijerarhije. Zato je u opća načela dobro uključiti i svijest o postojanju različitih odnosa moći na radnom mjestu, a u daljnju razradu mjera prevencije, postupka prijave i drugih aspekata zaštite dostojanstva u obzir uzeti **veću ranjivost podređenih radnika** prilikom doživljavanja i prijavljivanja nasilja i uznemiravanja od strane svojih nadređenih.

Na kraju, kroz opća načela poželjno je osnažiti i **načelo ravnopravnosti**. To se može učiniti tako da se u kolektivnom ugovoru navede kako će poslodavac promicati načelo jednakog postupanja u vezi sa zapošljavanjem, napredovanjem, stručnim usavršavanjem i osposobljavanjem, dokvalifikacijama, prekvalifikacijama, uvjetima zaposlenja i rada, uključujući jednakost plaća, usklađivanje profesionalnog i privatnog života, trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbnništva. Ovakvo postupanje izrazito je važno jer adresira nejednakosti muškaraca i žena koje su ujedno i među uzrocima rodno uvjetovanog nasilja nad ženama.

Određivanje pojmova

Naša analiza također je pokazala da ne postoji opće razumijevanje značenja pojmova koji definiraju različite oblike nasilja i uznemiravanja, da zakonskim propisima neki pojmovi nisu definirani te da se u praksi neki pojmovi često miješaju.

Pojmovi *nasilje i uznemiravanje, diskriminacija* ili *loši radni uvjeti* u praksi se često isprepliću i miješaju te se pojam *mobbing* često koristi kao zajednički nazivnik za sve oblike nasilja i uznemiravanja, pa čak i za loše radne uvjete. **Mobbing** je specifičan oblik namjernog psihičkog zlostavljanja s ciljem eliminacije radnika ili radnice s radnog mjesta te je pogrešno koristiti taj pojam za sve oblike nasilja i uznemiravanja koji se mogu dogoditi na radnom mjestu.

Dodatno, u hrvatskom zakonodavstvu trenutno su definirani samo *uznemiravanje, spolno uznemiravanje* i *diskriminacija* u Zakonu o suzbijanju diskriminacije i Zakonu o ravnopravnosti spolova te su vezani isključivo uz kontekst diskriminacije.

Kako bi svima na koje se kolektivni ugovori i pravilnici odnose bilo jasno što je to prihvatljivo odnosno neprihvatljivo ponašanje, **poželjno je definirati pojedine oblike nasilja i uznemiravanja**, uz navođenje primjera.

U nastavku stoga donosimo prijedloge definicija osnovnih pojmova vezanih uz nasilje i uznemiravanje koji se mogu unijeti u kolektivne ugovore, uz napomenu da se ne radi o iscrpnom popisu.

Kako definirati osnovne pojmove vezane uz nasilje i uznemiravanje?

Pri definiranju osnovnih pojmova vezanih uz nasilje i uznemiravanje dobro je poslužiti se nekima od sljedećih definicija²:

Nasilje i uznemiravanje može se definirati kao niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili prijetnji takvim ponašanjima i praksama, bilo da se dogode jedanput, više puta ili se događaju u kontinuitetu, koje imaju za cilj ili stvarno predstavljaju povredu dostojanstva osobe, odnosno povrede fizičke, psihičke, seksualne ili ekonomske naravi. Nasilje i uznemiravanje uključuju fizičko i psihološko nasilje i uznemiravanje općenito, rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje, diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i seksizam.

Fizičko nasilje je upotreba fizičke sile s ciljem da uzrokuje ili koja stvarno uzrokuje fizičku, seksualnu ili psihološku štetu, primjerice fizički napad, fizičko seksualno uznemiravanje, udaranje, štipanje, guranje i sl.

Psihološko nasilje ili uznemiravanje je upotreba moći s namjerom da se uzrokuje ili koja stvarno uzrokuje negativne psihološke posljedice za žrtvu. Uključuje širok raspon verbalnog i neverbalnog zlostavljanja kao što su *mobbing, bullying, uznemiravanje* – ogovaranje, širenje glasina, ignoriranje, verbalno vrijeđanje, verbalne prijetnje, zastrašivanje, ismijavanje,

² Definicije su preuzete iz nekoliko različitih izvora: Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 190. o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada te drugih izvora Međunarodne organizacije rada, Zakona o suzbijanju diskriminacije i Pravilnika o zaštiti studentica i studenata od seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne diskriminacije.

ruganje, vikanje, nedodjeljivanje ili pretjerano dodjeljivanje radnih zadataka, ometanje u obavljanju rada, dodjeljivanje zadataka koji štete zdravlju ili narušavaju samopouzdanje, neprikladno komentiranje izgleda, onemogućavanje napredovanja, zadržavanje informacija koje su važne za obavljanje posla, praćenje, uhođenje, seksualno uznemiravanje, seksizam.

Rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje je usmjereno prema osobama zbog njihovog spola ili roda, ili koje nerazmjerno pogađa osobe određenog spola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje. Uznemiravanje na osnovi roda može imati sljedeće oblike: uvredljivo i/ili patronizirajuće ponašanje ili komentari, ponižavajuće i/ili omalovažavajuće kritiziranje, objavljivanje uvredljivih komentara putem elektroničkih medija, prijetnje razotkrivanjem seksualne orijentacije ili rodnog identiteta bez dopuštenja, namjerna upotreba pogrešnog osobnog imena ili zamjenice u odnosu na transrodnu osobu ili upućivanje na rodnoidentitetsku osobnu povijest i slično.

Seksualno uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje seksualne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebno ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje. Za utvrđivanje seksualnog uznemiravanja nije nužno da seksualno uznemiravana osoba izričito izjavi ili da do znanja da se radi o neželjenom ponašanju ako se radi o ponašanju za koje se razumno može očekivati da bi bilo ocijenjeno kao neželjeno.

Seksualno uznemiravanje može imati sljedeće oblike:

Fizičko – neželjeno i nepotrebno fizičko diranje, milovanje, grljenje, ljubljenje, trljanje, masiranje, nepotrebna neposredna blizina.

Verbalno – seksualno eksplicitni ili sugestivni ili vrijeđajući komentari, uvrede, šale, insinacije ili pitanja o privatnom životu, fizičkom izgledu, rodnom identitetu ili seksualnoj orijentaciji, neprikladni pozivi ili zahtjevi seksualne prirode, širenje glasina o seksualnom ponašanju druge osobe, upućivanje prijedloga seksualne naravi. Verbalno seksualno uznemiravanje može se počinuti neposredno ili putem drugih oblika komunikacije kao što su pisana komunikacija, komunikacija putem elektroničkih medija ili virtualnih platformi.

Neverbalno – pokreti ili geste seksualnog značenja kao što su neprikladno zurenje, odmjevanje, opsceno oblizivanje usana, sprječavanje prolaza, slanje ili pokazivanje seksualno eksplicitnih slika.

Quid pro quo – implicitno ili eksplicitno seksualno uvjetovanje ili ucjenjivanje za neku pogodnost na poslu (produžavanje ugovora, napredovanje, edukaciju i sl.).

Seksizam – bilo koji čin, gesta, vizualni prikaz, izgovorene ili pisane riječi, praksa ili ponašanje koje se temelji na ideji da je osoba ili skupina osoba podređena zbog svojeg spola.

Diskriminacija – stavljanje u nepovoljniji položaj osobe po osnovi rase 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, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Treba imati na umu da određena ponašanja mogu imati obilježja kaznenog djela, u kojem slučaju se provodi kazneni postupak.

Mjere edukacije i informiranja

Kao jedan od važnih problema uočena je nedovoljna informiranost o nasilju i uznemiravanju, nedostatak treninga, edukacija i informativnih kampanja. Primjerice, nešto više od pola ispitanika u provedenom istraživanju navelo je kako ne zna je li poslodavac donio pravilnik koji regulira zaštitu dostojanstva, a malo više od pola ispitanika poslodavac nije upoznao s pravilnikom. Gotovo svaki drugi ispitanik i ispitanica ne zna je li poslodavac imenovao osobu za zaštitu dostojanstva, a više od 60% njih ne zna tko je konkretna osoba imenovana za zaštitu dostojanstva radnika na njihovom radnom mjestu.

Kako bi mjere prevencije nasilja i uznemiravanja bile učinkovite, važno je da radnici i radnice, uključujući i one na upravljačkim pozicijama kao i osobe koje predstavljaju poslodavca, budu informirani i educirani o svim oblicima nasilja i uznemiravanja, njihovim uzrocima i posljedicama. Edukacija je posebno važna za imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika i radnica prije njihova stupanja na dužnost, kao i za njihovo daljnje osposobljavanje. Također, bitno je osigurati i edukaciju radničkih predstavnika, sindikalnih povjerenika i povjerenica, članova i članica radničkog vijeća te povjerenica i povjerenika radnika za zaštitu na radu jer su to osobe kojima se radnici i radnice često obraćaju radi podrške u ostvarivanju svojih prava.

Važno je ponavljati edukaciju u redovitim vremenskim razmacima. Radnici bi trebali steći znanja i svijest o tome koja su ponašanja neprihvatljiva i zahtijevaju prijavu te kako postupiti ako se susretnu s takvim ponašanjem. Uz redovnu edukaciju i programe prevencije rast će svjesnost o štetnosti svih oblika nasilja i uznemiravanja, potaknut će se rješavanje konfliktnih situacija kao i prijavljivanje nasilja i uznemiravanja.

Zbog svega navedenog, bilo bi poželjno utvrditi **obvezu poslodavca za**

osposobljavanje i usavršavanje svih osoba potencijalno uključenih u procese vezane uz zaštitu dostojanstva.

Nadalje, budući da zakon ne određuje način na koji će poslodavac ispuniti navedene obveze, potrebno je **točno odrediti na koji će se način radnici upoznati s pravilnikom o zaštiti dostojanstva radnika te osobom za zaštitu dostojanstva radnika**. Hoće li to biti fizičkom predajom dokumenta svakom radniku i radnici, elektroničkim putem uz pisane izvještaje radnika i radnica o upoznatosti s pravilima i osobom za zaštitu dostojanstva ili na neki drugi način, ovisi o prikladnosti pojedinog načina dostave takvog dokumenta u odnosu na način rada kod poslodavca.

Isto tako, s obzirom da je poslodavac dužan zaštititi dostojanstvo radnika i od neprihvatljivog ponašanja trećih osoba, odnosno osoba koje nisu radnici kod poslodavca, poželjno je da se pravila o zaštiti dostojanstva radnika od postupanja trećih osoba učine na prikladan način dostupnima i svim poslovnim suradnicima.

Na kraju, za osiguravanje radnih mjesta bez nasilja i uznemiravanja poželjno je periodično provoditi i informativne kampanje na radnom mjestu kako bi se radnici dodatno osvijestili o problemu nasilja i uznemiravanja, kako bi ih se podsjetilo ili upoznalo s neprihvatljivim ponašanjima te kako bi poslodavac na taj način dodatno pokazao opredijeljenost za radno mjesto bez nasilja i uznemiravanja i za građenje kulture međusobnog poštovanja, razumijevanja i uvažavanja. Stoga se preporučuje **ugovaranje odredbi o provođenju takvih kampanja u suradnji poslodavca i sindikata**. Primjer takve jednostavne kampanje bio bi ispisivanje neprihvatljivih odnosno poželjnih oblika ponašanja i isticanje tih pravila u prostorijama poslodavca (dizalima, toaletima, zajedničkim prostorima, na ulazu, šalterima i sl). Kampanje se mogu provoditi na određene prigodne datume ili povodom određenih događaja i ne moraju iziskivati velike financijske izdatke.

Primjer informativne kampanje za prevenciju i iskorjenjivanje seksualnog uznemiravanja na radnim mjestima

Kao primjer informativne kampanje može se navesti kampanja "Let's draw the line on sexual harassment" (*Postavimo jasne granice: iskorijenimo seksualno uznemiravanje*) koju su proveli norveški inspektorat rada i pravobranitelj za ravnopravnost spolova u suradnji s norveškim sindikatima i poslodavcima. U kampanji je razrađeno šest koraka koji mogu pomoći poslodavcima, radnicima i sindikatima u prevenciji i iskorjenjivanju seksualnog uznemiravanja na radnim mjestima, a koje ćemo ukratko opisati u nastavku teksta.



Prvi korak: Izrada procjene rizika

U prvom koraku poslodavac je obvezan u suradnji s predstavnicima radnika za zaštitu na radu identificirati sve rizike na radnom mjestu te izraditi plan preventivnih mjera i njihove implementacije. To se odnosi i na rizik od seksualnog uznemiravanja.

Bit procjene rizika čine tri jednostavna pitanja: Što može poći po zlu na našem radnom mjestu? Što možemo učiniti da to spriječimo? Što možemo učiniti da ublažimo posljedice ako se to dogodi?

U procjeni rizika potrebno je odrediti **faktore koji povećavaju rizik od seksualnog uznemiravanja** (npr. seksualizirana kultura i način komunikacije na radnom mjestu, zamagljene granice između posla i osobnog života) te **definirati situacije na radnom mjestu koje su posebno opasne** (npr. rad u noćnoj smjeni ili na izoliranom mjestu rada, kontekst koji uključuje posluživanje alkohola) kao i **skupine radnika i radnica koje su u osobito ranjivom položaju** (npr. mladi radnici, a osobito žene, radnici zaposleni na određeno vrijeme, pripravnici).



Drugi korak: Uspostava pravila ponašanja

Drugi korak uključuje uspostavu pravila ponašanja na radnom mjestu. Pravila se donose u suradnji poslodavca s radnicima s ciljem da **svima zaposlenima bude jasno što je ne/prihvatljivo ponašanje na radnom mjestu**. Važno je da o pravilima budu obaviješteni svi na koje se odnose.

Primjeri pravila uključuju da nije dozvoljeno zaposlenike nazivati uvredljivim imenima ili imenima koja imaju seksualne konotacije, da komentari o fizičkom izgledu zaposlenika i zaposlenica (osobito oni koji sadržavaju seksualne konotacije) nisu prihvatljivi, da slanje golih fotografija i pornografije kolegama nije dozvoljeno i da se seksualni napadi uvijek moraju prijaviti policiji.

Treći korak: Izrada protokola za postupanje

Izrada protokola za postupanje potrebna je radi jasnoće postupanja radnika i poslodavaca prilikom prijavljivanja i procesuiranja nasilja i uznemiravanja. Ako ne postoje jasne procedure postupanja, radnici neće biti sigurni kome prijaviti seksualno uznemiravanje, a poslodavci mogu biti nesigurni oko svoje odgovornosti. To može dovesti do prebacivanja odgovornosti na žrtvu i trivijaliziranja njenog iskustva. Posljedice mogu biti izostanci s posla uslijed bolovanja ili daljnji konflikti te, u konačnici, odlazak žrtve iz poduzeća.

U ovom koraku detaljno je razrađen protokol o prijavljivanju uznemiravanja te procedure i načela koje poslodavac treba slijediti pri ispitivanju slučaja i donošenju odluke o podnesenoj prijavi. Naglašava se da je **poslodavac dužan odmah ispitati prijavu za uznemiravanje** i definiraju se principi postupanja u specifičnim okolnostima: primjerice, kada se radi o uznemiravanju unutar radnog kolektiva, postupak ne može voditi predstavnik poslodavca ukoliko je u bilo kojem smislu optužena strana. Naglašava se važnost **pažljivo dizajniranog postupka koji vodi računa o poštivanju prava svih uključenih**; to naprimjer uključuje održavanje odvojenih sastanaka s objema stranama kako bi se utvrdile činjenice i saslušalo njihova iskustva, poštivanje prava obje strane na svjedočenje bez prisutnosti druge strane itd. Poblize se opisuju i mogući ishodi prijave, od oslobođanja od krivnje do različitih sankcija za počinitelje.



Četvrti korak: Osiguravanje posljedica za nasilno ponašanje

Svako uznemiravanje treba rezultirati posljedicama, bilo da je uznemiravanje počinio kolega ili treća osoba. Posljedice trebaju biti razmjerne počinjenoj povredi.

Posljedice uznemiravanja koje se dogode unutar radnog kolektiva mogu biti pisano ili usmeno upozorenje, premještaj počinitelja na drugo radno mjesto ili otkaz. Posljedice uznemiravanja za treću stranu, odnosno osobu koja nije zaposlena kod poslodavca, mogu biti usmeno upozorenje, izbacivanje iz prostorija poduzeća, stavljanje na crnu listu ili prijava policiji.

Peti korak: Definiranje odgovornosti poslodavca

U petom koraku definirana je odgovornost poslodavca, koji ima vodeću ulogu u prevenciji, nadzoru i sankcioniranju seksualnog uznemiravanja. Poslodavac je odgovoran za zaštitu radnika od svih oblika uznemiravanja, što uključuje odgovornost za identifikaciju rizika i njihovu procjenu, implementaciju mjera i donošenje procedura za prevenciju uznemiravanja na radnom mjestu.

Šesti korak: Razgovor o seksualnom uznemiravanju

U šestom koraku naglašava se važnost mogućnosti razgovora o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, npr. na sastancima s radnicima. Na takvim sastancima trebalo bi stvoriti prostor za razmjenu iskustava radnika i radnica, pojašnjavanje pravila ponašanja i procedura za prijavljivanje uznemiravanja te razgovor o identifikaciji rizika u određenim područjima rada i mjerama prevencije uznemiravanja.

Detaljnije o kampanji (na engleskom jeziku) možete pročitati na stranicama norveškog pravobranitelja za ravnopravnost i suzbijanje diskriminacije: <https://www.ldo.no/en/sette-strekk-for-seksuell-trakassering-eng/>.

Imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika i radnica

Zakon o radu³ trenutno propisuje samo kako je poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika. Zakonom, za sada, nije predviđen postupak savjetovanja poslodavca s radničkim vijećem niti suodlučivanja o imenovanju te osobe.

Budući da je važno da osoba za zaštitu dostojanstva radnika bude osoba u koju radnici i radnice imaju povjerenja, preporučuje se kolektivnim ugovorom odrediti **suglasnost radničkog vijeća/sindikata za imenovanje te osobe i način obavještavanja radnika i radnica o njezinom imenovanju**. Povjerenje radnika i radnica u takvu osobu, kao i jasan, transparentan postupak koji jamči zaštitu i tajnost podataka radnika ili radnice koji prijavljuje nasilje i uznemiravanje te poduzete mjere mogu potaknuti radnike na prijavljivanje neprihvatljivih oblika ponašanja.

Također, prijavljivanje seksualnog uznemiravanja osobi suprotnog spola može biti odvraćajuće za žrtvu, zbog čega prijava može izostati. Žrtva nasilja treba imati mogućnost birati kojoj osobi će prijaviti nasilje i uznemiravanje. Stoga se preporučuje i **određivanje imenovanja dviju osoba različitog spola za zaštitu dostojanstva radnika i radnica**.

Naposljetku, s obzirom da je važno da radnici i radnice imaju dostupnu podršku u prepoznavanju ponašanja koja imaju obilježja nasilja i uznemiravanja, potrebno je osigurati da je osoba za zaštitu dostojanstva osposobljena i nadležna vršiti savjetodavnu ulogu. Na taj način se radnici i radnice mogu obratiti osobi za zaštitu dostojanstva ako nisu sigurni ima li određeno ponašanje

obilježja nasilja i uznemiravanja ili ne, čime se preveniraju nepotrebne službene prijave i pomaže radnicima u rješavanju problema.

Zaštita žrtve od viktimizacije i psihološka pomoć

Iz rezultata istraživanja i razgovora provedenih na edukacijama i skupovima održanima na ovu temu proizašlo je kako se često događa da je žrtva ta koja snosi posljedice zbog svoje prijave u smislu da ostaje izložena daljnjem zlostavljanju, ponekad čak i od strane dijela kolektiva. Isto tako, češće su žrtve te koje odlaze s radnog mjesta na kojem su doživjele neki od oblika nasilja i uznemiravanja nego počinitelji. To potvrđuje i izvještaj o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019. godinu⁴, u kojem se navodi kako se rijetko događa da počinitelj snosi posljedice u smislu premještanja na drugo radno mjesto, drugi odjel ili poslovnicu poslodavca, odnosno da mu se otkaže ugovor o radu nakon provedenog antidiskriminacijskog postupka Pravobraniteljice ili provedenog postupka zaštite dostojanstva radnika od strane poslodavca te utvrđenih povreda. Uglavnom su žrtve te koje ili odlaze same, ili su premještene na druga radna mjesta kako ne bi dalje bile u kontaktu s počiniteljem.

Zbog toga je važno osigurati zaštitu žrtava od viktimizacije, odnosno **zabraniti stavljanje žrtve u nepovoljniji položaj zbog prijave nasilja i uznemiravanja**. Stavljanjem u nepovoljniji položaj prijavitelja nasilja i uznemiravanja može se smatrati: nepoduzimanje mjera za zaštitu dostojanstva radnika, nepokretanje postupka radi zaštite dostojanstva radnika, otkaz ugovora o radu, nemogućnost napredovanja, pokretanje stegovnih postupaka, izricanje mjera ili kazni, uskrata radnih zadataka, promjena radnog vremena, onemogućavanje

³ Zakon o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19).

⁴ Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2020

obrazovanja i usavršavanja, neisplata nagrada, raspored i premještaj na drugo radno mjesto, proizvoljno upućivanje na zdravstvene preglede ili preglede radi ocjene radne sposobnosti i druga nepovoljna postupanja.

Također, s obzirom da je poslodavac dužan osigurati zaštitu dostojanstva radnika, ako se nasilje ipak dogodi, odgovornost poslodavca bi trebala biti i u pružanju psihološke ili druge pomoći žrtvi koja je doživjela nasilje na radu.

Stoga se preporučuje **odrediti i obvezu poslodavca da osigura pružanje psihološke pomoći žrtvi nasilja i uznemiravanja ako ona to zatraži, kao i zaštitu od odmazde zbog prijave nasilja i uznemiravanja.**

Postupak zaštite dostojanstva radnika ili radnice

Istraživanje je pokazalo kako su ispitanici općenito nezadovoljni i brzinom i ishodom postupka. Dodatno, 37,5 % ispitanika i ispitanica tvrdilo je kako nadležna osoba nije istražila prijavljeni incident, a 12,5% ne zna je li nadležna osoba istražila incident. Istaknut je i problem nepostupanja poslodavca po izvještaju, odnosno mjeri osobe za zaštitu dostojanstva.

S obzirom na navedeno, moguće je uvesti poboljšanja u postupak zaštite dostojanstva radnika ili radnice. Prije svega, potrebno je odrediti **obveznu dostavu odluke prijavitelju odnosno prijaviteljici** kako bi oni imali informaciju da je nadležna osoba istražila incident. Nadalje, poželjno je odrediti kako će se **odluka o provedenom postupku te predloženoj mjeri dostaviti poslodavcu** odmah po donošenju te da će poslodavac provesti predložene mjere. Poslodavac ne mora biti vezan prijedlogom osobe za zaštitu dostojanstva, međutim, poželjno je odrediti **obvezu poslodavca da obrazloži** nepoduzimanje mjere ili poduzimanje

mjere različite od one koju je predložila osoba za zaštitu dostojanstva. Takvu odluku poslodavac bi trebao **dostaviti prijavitelju, prijavljenoj osobi te osobi za zaštitu dostojanstva.**

Također, potrebno je odrediti **rok u kojem će se provesti postupak**, a koji može ovisiti i o težini prijavljene povrede prava. Primjerice, ako je povreda teža i radi se o seksualnom uznemiravanju te se zbog takve povrede može izvanredno otkazati ugovor o radu, rok za provođenje postupka mogao bi se odrediti kraćim u odnosu na ostale vrste uznemiravanja.

Potrebno je omogućiti **sudjelovanje sindikalnog povjerenika ili pravnice** u postupku zaštite dostojanstva radnika ili radnice, a na zahtjev prijavitelja odnosno prijaviteljice.

Na kraju, važno je napomenuti da je u provođenju postupka zaštite dostojanstva radnika ili radnice ključno **osigurati poštivanje sljedećih načela:**

- povjerljivost u postupanju
- zaštitu podataka prijavitelja ili prijaviteljice nasilja i uznemiravanja i prijavljene osobe
- poštivanje dostojanstva prijavitelja odnosno prijaviteljice i prijavljene osobe
- hitnost postupanja.

Sankcije za počinitelje

Prema istraživanju, svega 8% ispitanika i ispitanica zna za slučaj da je u tvrtci u kojoj trenutno rade netko sankcioniran poslije službene prijave za povredu dostojanstva. Takvi rezultati ukazuju na potrebu da se bolje razrade mehanizmi sankcioniranja za počinitelje ili počiniteljice i da poslodavci budu dosljedni u njihovoj provedbi.

Važan dio uređivanja postupka zaštite dostojanstva radnika je određivanje **kazni** koje trebaju biti primjerene težini počinjene povrede dostojanstva radnika ili radnice. Kazne se mogu odrediti u rasponu od pisanog upozorenja do izvanrednog otkaza počinitelju odnosno počiniteljici, a može se definirati i sankcija za lažnu prijavu kako bi se obeshrabrilo lažno prijavljivanje.

S obzirom da određena ponašanja mogu činiti kvalifikaciju za **kaznena djela**, potrebno je odrediti obvezu osobe za zaštitu dostojanstva, odnosno poslodavca, na podnošenje kaznene prijave nadležnom državnom odvjetništvu ili policiji ako postoji osnovana sumnja da je počinjeno kazneno djelo.

Budući da nasilje i uznemiravanje može počinuti i osoba koja nije zaposlena kod poslodavca, npr. poslovni suradnik, poslovni partner, klijent, pacijent, potrošač i sl. poželjno je ugovoriti kakve će mjere poduzeti poslodavac prema tim osobama ako se neprihvatljivo ponašaju prema radnicima (upozorenje, prekid poslovne suradnje u slučaju nastavka neprihvatljivog ponašanja i dr.).

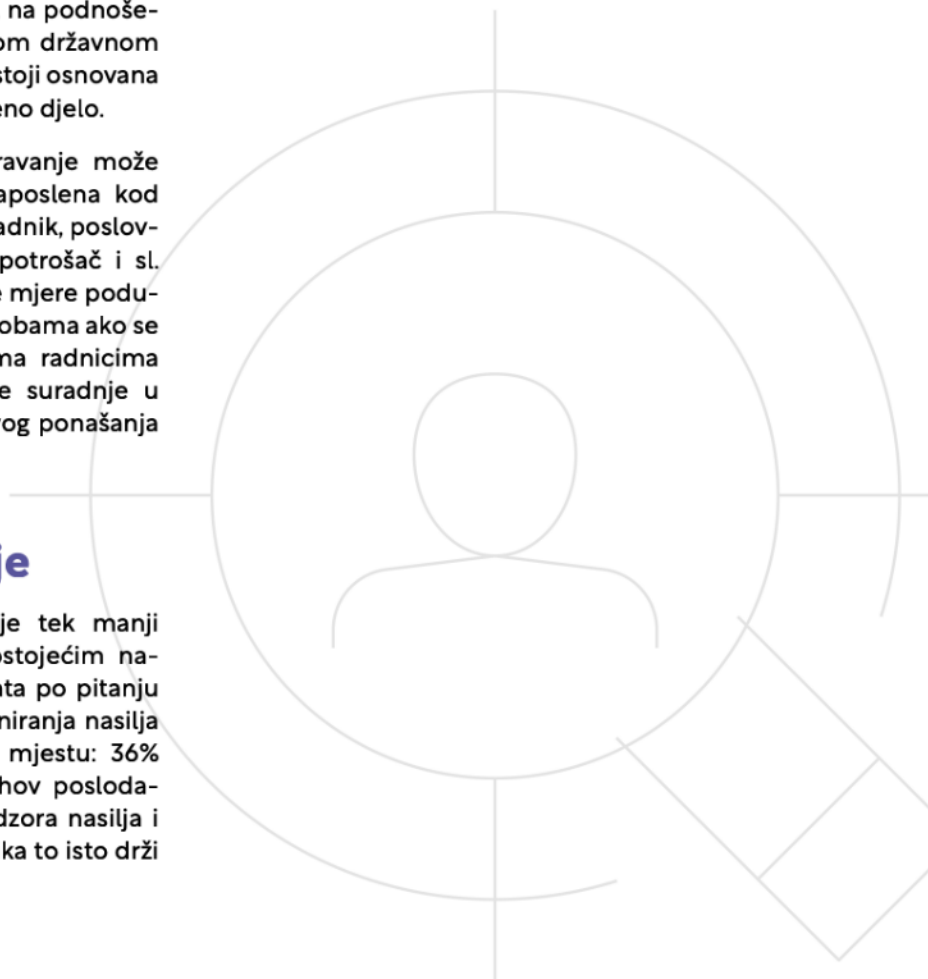
Nadzor i praćenje

Istraživanje pokazuje kako je tek manji dio ispitanika zadovoljan postojećim naporima poslodavaca i sindikata po pitanju prevencije, nadzora i sankcioniranja nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu: 36% ispitanika smatralo je da njihov poslodavac ne čini dovoljno oko nadzora nasilja i uznemiravanja, a 30% ispitanika to isto drži

za sindikate. Iz toga proizlazi da je potrebno poboljšati mjere nadzora i praćenja nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu.

Kako bi se vršio nadzor nad provedbom postupaka za zaštitu dostojanstva radnika i stekla realna slika stanja kod poslodavca u vezi s time, poželjno je odrediti **obvezu dostave izvještaja osobe za zaštitu dostojanstva radnika radničkom vijeću**, odnosno sindikatu ako nema radničkog vijeća. Izvještaj bi trebao sadržavati podatke o broju zaprimljenih i riješenih pritužbi, trajanju postupaka i mjerama koje su poduzete, uz poštivanje zaštite osobnih podataka.

Također, uz izvještavanje je potrebna i periodična revizija donesenih pravila i mjera kako bi se ocijenila njihova učinkovitost te kako bi se predložila i usvojila poboljšanja.



Zaštita žrtava obiteljskog nasilja na radnom mjestu

Iako se obiteljsko nasilje često smatra privatnim problemom, svaki oblik nasilja, gdje god da se događa: u javnosti, obitelji, na poslu – jest društveni problem. Stoga je na svim dionicima društva da rade na prevenciji nasilja i da pomognu žrtvama nasilja.

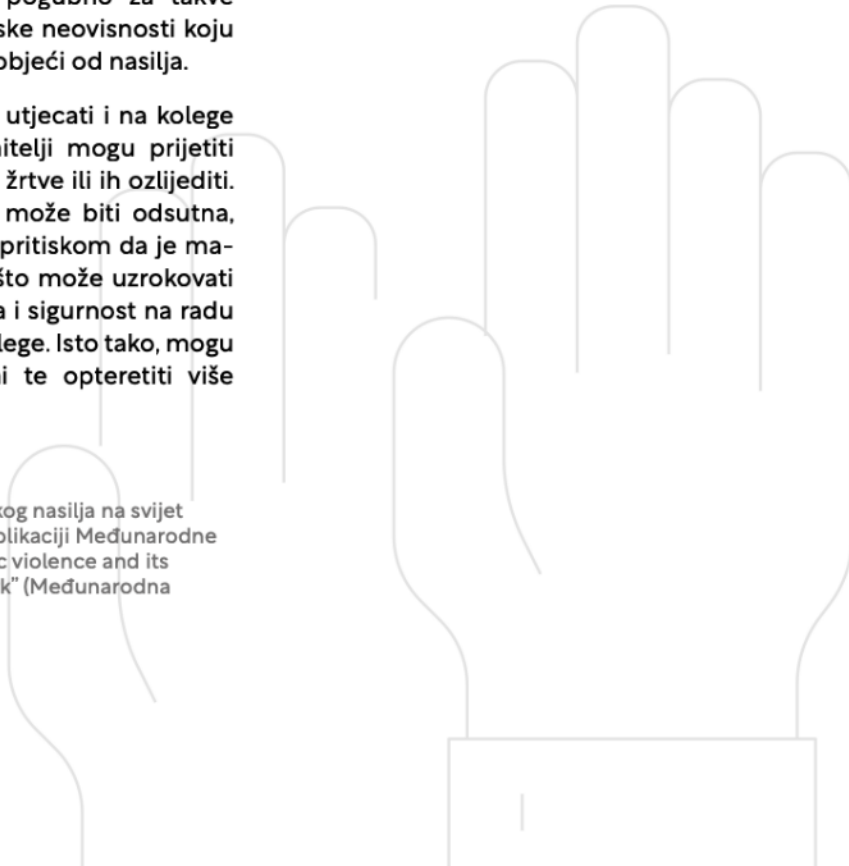
To je prepoznala i Međunarodna organizacija rada u Konvenciji protiv nasilja i uznemiravanja (C190) te ustvrdila da nasilje u obitelji može imati utjecaj na zapošljavanje, produktivnost i zdravlje te da poslodavci i radnici mogu pomoći u prepoznavanju, reagiranju i rješavanju problema nasilja u obitelji.

Međunarodna organizacija rada također navodi⁵ da se obiteljsko nasilje, odnosno njegove posljedice, mogu prelijevati na radno mjesto. Počinitelji mogu uhoditi žrtve ili im prijetiti na njihovom radnom mjestu, sprječavati ih u dolasku na posao ili zadržavati njihovu zaradu. Kao rezultat, radnice i radnici mogu kasniti na posao ili izostajati s posla, ili takva situacija može utjecati loše na njihovu produktivnost i izvršavanje zadataka. To može dovesti do gubitka posla, što je pogubno za takve osobe jer bez ekonomske neovisnosti koju nudi posao ne mogu pobjeći od nasilja.

Nasilje u obitelji može utjecati i na kolege i kolegice žrtve. Počinitelji mogu prijetiti kolegicama i kolegama žrtve ili ih ozlijediti. Žrtva nasilja u obitelji može biti odsutna, umorna ili pod takvim pritiskom da je manje oprezna na poslu, što može uzrokovati rizike za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu kako za njih tako i za kolege. Isto tako, mogu biti manje produktivni te opteretiti više svoje kolege.

Zbog toga je poželjno i važno pomoći žrtvama obiteljskog nasilja i u okviru radnog mjesta. Kolektivnim ugovorom moguće je ugovoriti **odredbe o plaćenom dopustu za liječničke preglede, obavljanje pravnih ili drugih potrebnih radnji**. Također, poslodavac može **izaći u susret radniku ili radnici žrtvi obiteljskog nasilja promjenom e-mail adrese, mjesta rada, fleksibilnim radnim vremenom, radom na daljinu i sl.**, što se također može ugovoriti kolektivnim ugovorom, ovisno o mogućnostima poslodavca i potrebama posla. Isto tako, poželjno je educirati osobe za zaštitu dostojanstva radnika kako postupati ako im se obrati žrtva obiteljskog nasilja.

⁵ Više o utjecaju obiteljskog nasilja na svijet rada možete pročitati u publikaciji Međunarodne organizacije rada "Domestic violence and its impact on the world of work" (Međunarodna organizacija rada, 2019b)





5.

Suradnja sindikata i
poslodavaca u
sprječavanju i
iskorjenjivanju nasilja
i uznemiravanja kroz
zaštitu na radu

SURADNJA SINDIKATA I POSLODAVACA U SPRJEČAVANJU I ISKORJENJIVANJU NASILJA I UZNEMIRAVANJA KROZ ZAŠTITU NA RADU

Nasilje i uznemiravanje mogu imati negativne posljedice po fizičku i mentalnu dobrobit i zdravlje radnika i radnica. Prema istraživanju, 77% muškaraca i 87% žena koji su doživjeli neki oblik nasilja i uznemiravanja osjetili su posljedice po zdravlje, bilo da je riječ o fizičkom ili mentalnom zdravlju.

Kako navodi Međunarodna organizacija rada⁶, žrtve mogu osjećati i tugu, stid, krivnju, anksioznost, depresiju, nepovjerenje i nemoć. Također, mogu patiti od posttraumatskog poremećaja i raznih drugih nervnih (živčanih) sindroma. Isto tako, spominju se i druge reakcije na nasilje i uznemiravanje kao što su šok, očaj, ljutnja, bespomoćnost, problemi sa spavanjem, kronični umor te povećane stope rizika od samoubojstva. Žrtve nasilja i uznemiravanja mogu pribjeći pojačanoj konzumaciji alkohola, lijekova pa i opojnih sredstava te se društveno izolirati od kolega, prijatelja i obitelji.

Iz perspektive fizičkog zdravlja, doživljeno nasilje i uznemiravanje može utjecati na pojavu poremećaja mišićno-koštanog sustava, kao i na bolesti kardiovaskularnog sustava kao što su povišena razina kortizola i lupanje srca. Najteži oblici fizičkog i seksualnog nasilja mogu rezultirati ozbiljnim fizičkim ozljedama⁷.

Poslodavac je dužan procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika te na temelju tih procjena poduzimati mjere kako bi se oni otklonili ili sveli na najmanju moguću mjeru. Među faktorima koji doprinose nasilju i uznemiravanju na radnom mjestu ubrajaju se psihosocijalni rizici i stres na radnom mjestu⁸.

U kontekstu nasilja i uznemiravanja poslodavac je dužan procijeniti psihosocijalne rizike, među kojima i izloženost radnika rizicima kao što su poštovanje osobnog integriteta, uznemiravanje na radnom mjestu (mobbing, bullying), netolerancija, izloženost nasilju na radnom mjestu, te poduzeti odgovarajuće preventivne mjere⁹.

Sindikati i radnici imaju prostora djelovati kroz **izbor i djelovanje povjerenika/ce radnika za**

⁶ Međunarodna organizacija rada, 2020.

⁷ Ibid.

⁸ Psihosocijalni rizici proizlaze iz niza faktora – lošeg planiranja, upravljanja i organizacije posla te loše socijalne klime na poslu, i mogu dovesti do negativnih psiholoških, fizičkih i socijalnih posljedica kao što su stres povezan s poslom, izgaranje na poslu (burn out) ili depresija (Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu).

⁹ Potrebno je napomenuti da su psihosocijalni rizici nabrojani u [Pravilniku o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu](#) (NN 73/21) u Prilogu V., dok se u [Pravilniku o izradi procjene rizika](#) (NN 112/14, 129/19) u Prilogu III. navode psihofiziološki napori. Također postoje i upitnici pomoću kojih se procjenjuju psihosocijalni rizici. Primjer takvog upitnika možete pronaći na [stranicama Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo](#) – Službe za medicinu rada. Isto tako, može se koristiti i poznati upitnik [Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSQ](#), koji je posljednjih godina dobio međunarodnu prepoznatost.

zaštitu na radu te kroz **ugovaranje povoljnijih odredbi o zaštiti na radu u kolektivnom ugovoru**, a osobito onih koji se odnose na psihosocijalne rizike, odnosno nasilje i uznemiravanje u specifičnom kontekstu radnih mjesta u kojem djeluju.

Također, poželjno je ugovoriti odredbu da će se **primjenjivati princip rodne osjetljivosti** pri procjeni rizika i određivanju mjera zaštite na radu.¹⁰ Pravo na jednaku zaštitu na radu ne znači da se sve radnike mora i treba tretirati kao da su jednaki.

Potrebno je osigurati i **zastupljenost žena u odborima za zaštitu na radu**. To je posebno važno zato što su žene često podzastupljene u odborima za zaštitu na radu, zbog čega su rizici za sigurnost i zdravlje muškaraca općenito poznatiji te su na temelju toga i prepoznate razne preventivne mjere, dok se rad koji pretežito obavljaju žene smatra lakšim i sigurnijim od onog koji obavljaju muškarci te se posljedično obraća manje pozornosti na rizike i opasnosti s kojima se susreću žene.

Žene je važno uključiti u procedure zaštite na radu i zato što su, **zbog društvenih uloga i struktura, više od muškaraca izložene psihosocijalnim rizicima – svim oblicima nasilja i uznemiravanja**, nesigurnosti zaposlenja, ograničenim mogućnostima profesionalnog razvoja. Radnice koje rade u netradicionalnim zanimanjima su osobito u većem riziku od diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.

Uzimajući u obzir njihovu dualnu ulogu radnice i neplaćenog njegovatelja djece ili drugih članova obitelji te održavanja kućanstva, žene imaju povećani rizik većeg fizičkog i psihičkog tereta koji može rezultirati u povećanom riziku razvoja fizičkih i mentalnih zdravstvenih problema, uključujući mišićno-koštane poremećaje.

Psihosocijalni rizici koji mogu dovesti do stresa i povećati rizik nasilja i uznemiravanja

Neke od ključnih i međusobno povezanih psihosocijalnih opasnosti¹¹ koje mogu dovesti do stresa te povećati rizik od nasilja i uznemiravanja, koje su izravno povod nasilju i uznemiravanju ili su same izraz nasilja i uznemiravanja, uključuju ali nisu ograničene na sljedeće aspekte:

Zahtjevi posla

Povećani rizik za umor, ali i za nasilje i uznemiravanje proizlazi iz neprekidnog visokog ili niskog fizičkog, mentalnog ili psihičkog opterećenja, razine koncentracije i pažnje potrebne za obavljanje radnih zadataka, čimbenika vezanih uz donošenje odluka (zahtjevnosti odluke, broja mogućih alternativa, brzine donošenja odluka) u zanimanjima kao što su kontrola zračne plovidbe, vožnja na dugim relacijama ili zaštitarstvo, izloženosti traumatičnim događajima ili nasilju na poslu te smjenskog rada.

10 Za više informacija o rodno osjetljivoj procjeni rizika možete pogledati publikaciju Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu na sljedećoj poveznici: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>

11 Definicije su napisane korištenjem nekih od sljedećih izvora: Međunarodna organizacija rada, 2020.; Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (NN 73/21).

Kontrola nad obavljanjem posla	Stres kod radnika može nastati kad nemaju kontrolu ili kad imaju malo kontrole nad time kako i gdje obavljaju svoj posao, kad ne mogu uzeti pauzu ili promijeniti zadatke, kad nisu uključeni u donošenje odluka ili nemaju utjecaj na donošenje odluka.
Oblikovanje zadataka	Uznemiravanje i nasilje mogu postati način iskaljivanja frustracija ili izbjegavanja dosade na poslovima koji uključuju ponavljajuće zadatke ili zadatke s niskim intenzitetom. Naprimjer, sama priroda rada u tvornici (pritisak da se održi proizvodna linija) može dati šefovima moć za ponižavajuće postupke prema radnicima kao što je uskraćivanje odlaska na toalet.
Jasnoća uloga	Rizik mogu predstavljati i problemi vezani uz jasnoću uloga radnika u organizaciji, što uključuje dvosmislenost uloga (kad radnikove radne odgovornosti i stupanj autoriteta nisu jasni) ili sukob između uloga (kad su radnici suočeni s nespojivim očekivanjima od uloge, neslaganjem oko očekivanja od određenih uloga ili teškoćama u zadovoljavanju očekivanja jer su im dužnosti nejasne, preteške ili se ne mogu složiti oko njih).
Odnosi na poslu	Neprijemna kritika ili isključivanje na poslu, međusobni sukobi ili druge negativne interakcije, uključujući nedostatak potpore od nadređenih i kolega te redoviti nedostatak povratnih informacija i općenito komunikacije, rizici su za negativno djelovanje kao što su bullying, nasilje i seksualno uznemiravanje. Loši međusobni odnosi smanjuju zadovoljstvo poslom, motivaciju i predanost organizaciji te mogu uzrokovati značajne troškove organizaciji.
Stilovi upravljanja	I autokratski i slobodni stilovi upravljanja faktori su rizika za nasilje i uznemiravanje. Značajka autokratskog upravljanja je pristup koji je strog i direktivan, nefleksibilan i ne daje radniku mogućnost za odlučivanje. Slobodan stil, s druge strane, označava neprijemna ili nedovoljan nadzor te neprijemnu ili neformalnu delegaciju zadataka i odgovornosti podređenima bez uputa i vođenja radnika.
Organizacijska ne/pravda	Nedostatak jasnih politika i procedura ili njihova nedosljedna primjena, nepoštenje ili pristranost u odlučivanju i alokaciji sredstava i/ili rada, loše upravljanje, (navodno) nedolično ponašanje ili slabi rezultati mogu biti uzrok i/ili manifestacija nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu. To može biti slučaj i s postupcima vezanima uz napredovanje i zapošljavanje, kad su kriteriji za izbor ili unaprjeđenje nejasni ili nisu primjereno komunicirani, ili kad takvi kriteriji nerazmjerno isključuju određene grupe.

Upravljanje organizacijskim promjenama

Odnosi se na promjene u organizaciji kao što su značajne tehnološke promjene, organizacijsko restrukturiranje ili smanjivanje, promjene u načinima rada, *outsourcing* i promjene upravljača. Ove promjene, kao i zahtjev za povećanjem produktivnosti rada, utječu na rast psihosocijalnih rizika te mogu povećati razinu stresa i uznemiravanja na poslu, osobito u slučaju minimalnih ili nikakvih konzultacija s radnicima oko promjena kao i minimalnom ili nikakvom potporom radnicima u prijelaznom razdoblju.

Povećana upotreba novih tehnologija, poput aplikacija koje olakšavaju rad na daljinu i aplikacija koje služe za praćenje i nadzor rada radnika, također može voditi povećanom stresu, pritisku i uznemiravanju. Povećanje rada na daljinu, posebno kao rezultat COVID-19 pandemije, vodi većem riziku od kibernetičkog nasilja i uznemiravanja.

Fizički radni okoliš Oblikovanje i održavanje radne opreme i postrojenja, kao i izloženost opasnim tvarima, može utjecati na radnikov doživljaj stresa i njegovo psihološko i fizičko zdravlje. Fizički radni okoliš također može doprinijeti riziku od nasilja i uznemiravanja – tako naprimjer na poslovima gdje se drže ili prevoze novac ili dragocjenosti, loše osiguranje može povećati rizik od nasilja trećih osoba. Faktori koji uključuju loše osvjetljenje, lošu ventilaciju i buku također mogu doprinijeti povećanju rizika od nasilja i uznemiravanja. Za zanimanja u kojima je česta interakcija s trećim osobama, fizički radni okoliš mora biti oblikovan tako da zaštiti radnike od potencijalno agresivnih klijenata, kolega, pacijenata ili uljeza.





6.

Prema radnim
mjestima bez nasilja
i uznemiravanja

PREMA RADNIM MJESTIMA BEZ NASILJA I UZNEMIRAVANJA

Nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu predstavlja ozbiljno kršenje ljudskih prava te ostavlja izrazito štetne posljedice na mentalno i fizičko zdravlje radnica i radnika, kao i na njihov učinak na poslu.

Kako smo vidjeli kroz različite primjere u ovoj publikaciji, mnoge radnice i radnici nikad ne prijave nasilje, između ostalog i zato što smatraju da to ne bi ništa promijenilo niti da bi počinitelji na kraju bili kažnjeni. S druge strane, oni koji prijave nasilje nezadovoljni su brzinom i ishodom postupka. Često se događa i da je žrtva koja podnese prijavu izložena daljnjem nasilju ili u konačnici odlazi s radnog mjesta na kojem je doživjela nasilje.

Sve navedeno ukazuje na to da moramo poboljšati mehanizme prevencije, sankcioniranja i nadzora nasilja i uznemiravanja na radnim mjestima.

Smjernicama koje su predstavljene u publikaciji namjera je prije svega potaknuti poslodavce i sindikate da doprinesu borbi protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu služeći se nekim od dostupnih mehanizama kao što su kolektivni ugovori, pravilnici za zaštitu dostojanstva radnika i mjere zaštite na radu. Ponuđene mjere mogu se implementirati na svakom radnom mjestu – od definiranja općih načela, preko uvođenja edukacija i mjera informiranja, poboljšanja postupka zaštite dostojanstva radnika, pa do praćenja provedbe mjera i osiguravanja njihova unapređenja kada je potrebno.

Sindikati i poslodavci imaju bitnu ulogu u sprječavanju i iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu i stvaranju kvalitetnih i sigurnih radnih mjesta. Nadamo se da se da će implementacija smjernica koje smo naveli u ovoj publikaciji doprinijeti tom cilju.

Svatko ima pravo na život bez nasilja. Zajedno možemo raditi na pravednijim, sigurnijim i ravnopravnijim radnim mjestima.

7.

Korišteni izvori

KORIŠTENI IZVORI

- Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2003. Factsheet 43: Including gender issues in risk assessment. <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>
- Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu. Psychosocial risks and stress at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- International Trade Union Confederation et al., 2021. Violence and harassment in the world of work: Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206). https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/facilitator_guide_en_web.pdf
- Konvencija protiv nasilja i uznemiravanja br. 190 (2019). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Međunarodna organizacija rada, 2019. Domestic violence and its impact on the world of work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf
- Međunarodna organizacija rada, 2020. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf
- Nezavisni cestarski sindikat, 2022. Završni izvještaj istraživanja o nasilju i uznemiravanju na Nradnome mjestu. <http://ncs.hr/vijest/završni-izvjestaj-istrazivanja-o-nasilju-i-uznemiravanju-na-radnome-mjestu>
- Pravilnik o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (Narodne novine broj 73/21). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_06_73_1375.html
- Pravilnik o zaštiti studentica i studenata od seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne diskriminacije (Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2022). https://www.pravo.unizg.hr/download/repository/Pravilnik_o_zastiti_studentica_i_studenata_od_seksualnog_uznemiravanja_i_drugih_oblika_rodne_diskriminacije.pdf
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2020. Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019. godinu. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE_O_RADU_A_2019_Pravobra.pdf
- The Equality and Anti-Discrimination Ombud, 2022.. Let's draw the line on sexual harassment. <https://www.ldo.no/en/sette-strekk-for-seksuell-trakassering-eng/>
- Zakon o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html
- Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_06_71_1334.html
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, 85/08 i 112/12). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_85_2728.html
- Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, 82/08, 125/11, 20/12, 138/12 i 69/17).

Sadržaj publikacije isključiva je odgovornost
Nezavisnog cestarskog sindikata.

Zagreb, kolovoz 2022.

Nezavisni cestarski sindikat
Širolina 4, 10000 Zagreb
www.ncs.hr



Nezavisni
Cestarski
Sindikat



Norway
grants

Podržala Norveška kroz program "Socijalni dijalog –
dostojanstven rad" Norveškog fonda 2014. – 2021.

Supported by Norway through the Norway Grants
2014 – 2021, in the frame of the Programme
"Social Dialogue – Decent Work".