

Na temelju članka 27. Statuta Agencije za lijekove i medicinske proizvode (dalje u tekstu: Poslodavac), ravnatelj Agencije za lijekove i medicinske proizvode donosi dana 31. listopada 2016. godine

Anti - mobbing protokol

o postupku i mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika te mjere zaštite od diskriminacije

I

Ovaj anti-mobbing protokol (daljnem u tekstu: Protokol) određuje mjere za sprječavanje i otklanjanje posljedica zlostavljanja na radnom mjestu i zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Protokolu odnose se jednako na muški i ženski rod, neovisno jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

II

Svrha ovog Protokola je:

- podizanje svijesti o raznim oblicima uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije, što bi trebalo dovesti do prepoznavanja takvih ponašanja, njihovih posljedica i u konačnici, akcija protiv takvih praksi,
- podizanje svijesti o pravu na prijateljsko radno okruženje koje moraju stvarati svojim radom i odnosima s kolegama u radnom okruženju,
- podizanje svijesti zaposlenika da u svom ponašanju ili ponašanju drugih na vrijeme prepoznaju tipične znakove i događaje koji mogu prerasti u zlostavljanje na radnom mjestu, seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju,
- podizanje svijesti zaposlenika o ozbiljnosti problema i posljedicama zlostavljanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja ili diskriminacije kao teže povrede radne obveze,
- određivanje mjera u slučaju utvrđenog uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja ili diskriminacije, te način pružanja pomoći žrtvama takvog ponašanja.

III

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

Diskriminacija je ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog opredjeljenja, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća i slično.

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

Psihičko zlostavljanje ili mobbing je svjesno ili nesvjesno ponašanje jedne ili više osoba prema žrtvi s ciljem da se ona kroz kontinuirano šikaniranje ukloni s mjesta rada ili polja djelovanja ili konfliktom opterećena komunikacija među kolegama na radnom mjestu ili između podređenih i nadređenih zaposlenika kojom se kroz sustavne napadaje, tijekom dužeg vremenskog razdoblja ima za cilj diskriminirati osobu ili je isključiti iz svijeta rada.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje uključuje uvrede, prijetnje, omalovažavanje, namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ne

komuniciranje s zaposlenikom, dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka, nedodjeljivanje radnih zadataka, dodjeljivanje poslova daleko ispod razine znanja zaposlenika, dodjeljivanje ponižavajućih radnih zadataka, ismijavanje žrtve, stalno kritiziranje načina rada zaposlenika i drugo.

Počiniteljem uznemiravanja smatraju se pojedini zaposlenici ili grupa zaposlenika koji poduzimaju aktivnosti kojima se manifestiraju pojavni oblici zlostavljanja na radnom mjestu ili diskriminacije.

Narušenim međuljudskim odnosima na radnom mjestu smatra se svako neljubazno, omalovažavajuće ili uvredljivo ponašanje između kolega ili između nadređenih i podređenih radnika, uskraćivanje poslovnih informacija i onemogućavanje rada, što se ponavlja redovito, dulje vrijeme, a za cilj ima nanijeti štetu ugledu, časti i dostojanstvu zlostavljanog zaposlenika.

IV

Poslodavac je obavezan zaposlenika prilikom stupanja na rad obavijestiti o zabrani uznemiravanja te pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika i nadređenih osoba poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja, osigurati da svi zaposlenici budu upoznati s odredbama ovog Protokola i Pravilnika o postupku i mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika i da oni budu javno dostupni.

Poslodavac je obavezan u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja provoditi aktivnosti informiranja i osposobljavanja zaposlenika da prepoznaju uzroke, oblike i posljedice uznemiravanja.

Poslodavac je obavezan zaposlenika prilikom stupanja na rad obavijestiti:

- da je zabranjeno uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje i seksualno uznemiravanje,
- što je to uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje i seksualno uznemiravanje,
- da se zaštita dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja ostvaruje kod poslodavca,
- da se uznemiravani zaposlenik prije obraćanja sudu treba radi zaštite obratiti poslodavcu,
- da je postupak zaštite dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja propisan Zakonom o radu, Pravilnikom o radu Agencije za lijekove i medicinske proizvode, Pravilnikom o postupku i mjerama zaštite dostojanstva zaposlenika i ovim Protokolom.

V

Zaposlenik ima pravo biti upoznat sa zabranom uznemiravanja te pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenika i Poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja.

Zaposlenik ima pravo kod Poslodavca ostvariti zaštitu od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i kojim se povređuje pravo dostojanstva zaposlenika.

Zaposlenik se obavezan suzdržati od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja.

Zluporabu prava na zaštitu od uznemiravanja čini zaposlenik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka s ciljem da za sebe ili drugoga pribavi kakvu korist ili da nanese štetu drugom zaposleniku.

VI

Poslodavac i zaposlenik obavezni su se ponašati na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i nastojati u dobroj namjeri poštivati opća pravila ponašanja na radu.

VII

Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja zaposlenik pokreće podnošenjem pisane pritužbe (prijave) ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Pritužba se podnosi ovlaštenoj osobi Poslodavca ili putem pošte preporučeno s naznakom „podaci povjerljive naravi“ ili „povjerljivo“, sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje zaposlenik koji je pritužbu podnio.