Na temelju članka 134. Zakona o radu („Narodne novine", broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), članka 28. Statuta Hrvatskog Crvenog križa Gradskog društva Crvenog križa Čakovec (GDCK Čakovec) te članaka 26. i 27. Pravilnika o radu GDCK Čakovec (dalje u tekstu: Pravilnik o radu) Odbor Hrvatskog Crvenog križa – Gradskog društva Crvenog križa Čakovec na sjednici održanoj dana 4. rujna 2025. donosi sljedeći

PRAVILNIK ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA, VOLONTERA I KORISNIKA HRVATSKOG CRVENOG KRIŽA – GRADSKOG DRUŠTVA CRVENOG KRIŽA ČAKOVEC

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se načela, pravila i postupanja za zaštitu dostojanstva radnika, volontera i korisnika Hrvatskog Crvenog križa – Gradskog društva Crvenog križa Čakovec (dalje u tekstu: GDCK Čakovec), u svakodnevnom radu i u kriznim situacijama.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednaki način muški i ženski rod.

Opća načela

Članak 2.

GDCK Čakovec kao Gradsko društvo Crvenog križa čija je humanitarna misija zaštita života i dostojanstva te pružanje pomoći žrtvama, sukladno svojem mandatu, ima nultu stopu tolerancije prema nasilju i uznemiravanju.

Cilj ovog Pravilnika je regulirati postupanje GDCK Čakovec vezano za zaštitu dostojanstva radnika, volontera te korisnika GDCK Čakovec, kao i poduzimanje odgovarajućih radnji vezano za povrede dostojanstva koje se nisu uspjele spriječiti.

Posebno ugrožene mogu biti osobe na specifičnim mjestima i u specifičnim okolnostima: radnice i volonterke na izoliranim mjestima rada (npr. Centar PrInOS), korisnice u poziciji traženja pomoći, osobe s invaliditetom te pripadnici nacionalnih, etničkih, vjerskih i seksualnih manjina.

Iako se u GDCK Čakovec poštuje načelo jednakosti, u prevenciji i postupku zaštite dostojanstva radnika, volontera i korisnika treba uzeti u obzir i odnose moći unutar organizacije.

Određenje pojmova

Članak 3.

Nasilje se može definirati kao niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili prijetnji takvim ponašanjima i praksama, bilo da se dogode jednom, više puta ili se događaju u kontinuitetu, a koje mogu uzrokovati ili stvarno uzrokuju povredu dostojanstva osobe, odnosno povredu fizičke, psihičke, seksualne ili ekonomske prirode.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova za diskriminaciju (rasa, boja kože, etnička pripadnosti, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija), koje može uzrokovati ili stvarno uzrokuje povredu dostojanstva osobe te posljedično izaziva strah i stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Kao uznemiravanje smatra se vrijeđanje, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, uskraćivanje i umanjivanje prava bez zakonskog opravdanja.

Nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu, odnosno na volonterskoj ili u korisničkoj poziciji može uključivati fizičko i psihološko nasilje i uznemiravanje općenito, rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje, diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i seksizam.

Fizičko nasilje i uznemiravanje je upotreba fizičke sile koja može uzrokovati ili stvarno uzrokuje fizičku, seksualnu ili psihološku štetu, a to je primjerice fizički napad, fizičko seksualno uznemiravanje, udaranje, štipanje, guranje i slično.

Psihološko nasilje i uznemiravanje je upotreba moći koja može uzrokovati ili stvarno uzrokuje negativne psihološke posljedice za žrtvu. Uključuje široki raspon verbalnog i neverbalnog zlostavljanja kao što su *mobbing* i *bullying*, odnosno ogovaranje, širenje glasina, ignoriranje, vrijeđanje, verbalne prijetnje, zastrašivanje, ismijavanje, ruganje, vikanje, nedodjeljivanje ili pretjerano dodjeljivanje radnih zadataka, ometanje u obavljanju rada, dodjeljivanje zadataka koji štete zdravlju ili narušavaju samopouzdanje, neprimjereno komentiranje izgleda, onemogućavanje napredovanja, zadržavanje informacija koje su važne za obavljanje posla, praćenje, uhođenje i slično.

Rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje je usmjereno prema osobama određenog spola ili roda ili koje nerazmjerno pogađa osobe određenog spola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje. Uznemiravanje na osnovi roda u radnom, volonterskom ili korisničkom okruženju može imati sljedeće oblike: uvredljivo 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 slično.

Diskriminacija je stavljanje u nepovoljniji položaj osobe na temelju rase, boje kože, etničke pripadnosti, 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.

Seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje može uzrokovati ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

U prostorima i na opremi GDCK Čakovec nije dopušteno korištenje, nabavljanje, distribucija niti pohrana pornografskog sadržaja, uključujući posjećivanje internetskih stranica i foruma s pornografskim sadržajem te slanje elektroničke pošte s takvim sadržajem.

Seksualno uznemiravanje može imati sljedeće oblike:

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

Verbalno: seksualno eksplicitni ili sugestivni vrijeđajući komentari, uvrede, šale, insinuacije 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 počiniti neposredno ili putem drugih oblika komunikacije kao što su pisana komunikacija, komunikacija putem elektroničkih medija ili virtualnih platformi i slično.

Neverbalno: pokreti ili geste seksualnog značenja kao što su neprikladno zurenje, odmjeravanje, opsceno oblizivanje usana, sprječavanje prolaza, slanje ili pokazivanje seksualno eksplicitnih slika i slično.

Quid pro quo: implicitno ili eksplicitno seksualno uvjetovanje ili ucjenjivanje za neku pogodnost na poslu ili volonterskoj poziciji (produžavanje ugovora, napredovanje, edukacija), ili u poziciji korisnika (traženje seksualnih ili drugih izrabljivačkih usluga u zamjenu za humanitarnu pomoć) i slično.

Seksizam je 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.

Povjerljivi savjetnik je radnik GDCK Čakovec ili vanjska osoba za koje se pretpostavlja da uživaju, odnosno mogu uživati povjerenje ostalih radnika, a koje imenuje ravnatelj GDCK Čakovec. GDCK Čakovec ima dva povjerljiva savjetnika. Povjerljivi savjetnici su ovlašteni primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, volontera i korisnika, provoditi edukacije radnika, volontera i korisnika o ovom Pravilniku, voditi evidenciju zaprimljenih pritužbi, predlagati vodstvu mjere radi sprječavanja povrede

dostojanstva, davati izvještaj i predlagati izmjene ovog Pravilnika. U iznimnim situacijama propisanim člankom 7. ovog Pravilnika, uz povjerljive savjetnike, za postupanje je ovlašten i ravnatelj GDCK Čakovec.

Edukacije i informiranje

Članak 4.

Radnici GDCK Čakovec će biti upoznati s ovim Pravilnikom i radom povjerljivih savjetnika, u okviru Osnovne edukacije radnika GDCK Čakovec kada je to moguće, objavom na Oglasnoj ploči ili dostavom informacija putem elektroničke pošte.

Volonteri GDCK Čakovec će biti upoznati s ovim Pravilnikom i radom povjerljivih savjetnika, u okviru Osnovne edukacije volontera GDCK Čakovec, objavom na Oglasnoj ploči ili dostavom informacija putem elektroničke pošte.

Korisnici GDCK Čakovec će biti upoznati s ovim Pravilnikom i radom povjerljivih savjetnika u prostorima GDCK Čakovec i drugim mjestima na kojima su radnici i volonteri u kontaktu s Korisnicima HCK.

Imenovanje povjerljivih savjetnika

Članak 5.

Ravnatelj GDCK Čakovec odlukom imenuje povjerljive savjetnike, sukladno Zakonu o radu, Pravilniku o radu i ovom Pravilniku. Odluka o imenovanju povjerljivih savjetnika će biti objavljena na oglasnoj ploči GDCK Čakovec, a informacija o tome će se dostaviti radnicima.

Postupak prijave povrede dostojanstva radnika, volontera i korisnika

Članak 6.

Povjerljivi savjetnik, u slučaju da mu se obrati radnik, volonter ili korisnik u vezi zaštite dostojanstva, treba poduzeti sve potrebne radnje u cilju rješavanja pritužbe.

Pritužba povrede dostojanstva radnika, volontera ili korisnika GDCK Čakovec podnosi se usmeno ili pisanim putem povjerljivom savjetniku. Pisanim putem podnosi se na e-mail: povjerenik@crveni-kriz-cakovec.hr

Povjerljivi savjetnik obvezan je što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka povrede dostojanstva radnika, volontera i korisnika ako utvrdi da ono postoji. Ako se radi o povredi dostojanstva volontera, povjerljivi savjetnik je obvezan o povredi obavijestiti koordinatora volontera i zatražiti njegovo očitovanje prije poduzimanja potrebnih mjera. O poduzimanju potrebnih mjera povjerljivi savjetnik će izvijestiti ravnatelja, ne navodeći osobe koje su sudjelovale u postupku.

Ako povjerljivi savjetnik ne može riješiti slučaj povrede dostojanstva jer nema potrebne ovlasti, obvezan je odmah o istom obavijestiti ravnatelja koji će riješiti slučaj povrede dostojanstva, s time da je povjerljivi savjetnik dužan predložiti ravnatelju mjere radi sprječavanja nastavka povrede dostojanstva radnika, volontera ili korisnika.

Povjerljivi savjetnik je obvezan pažljivo ispitati navode radnika, volontera ili korisnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika, volontera ili korisnika.

U postupku rješavanja pritužbi, povjerljivi savjetnik može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osobe na koju je podnesena pritužba.

Prijavu povrede dostojanstva može podnijeti žrtva ili svjedok događaja.

Postupak zaštite dostojanstva je tajan. Zapisnik o postupanju vodi se samo ako osoba koja je prijavila povredu dostojanstva to prihvaća. Ako se vodi zapisnik, vodi ga povjerljivi savjetnik, a iznimno druga osoba (zapisničar) samo ako prijavitelj prihvaća sudjelovanje zapisničara. Zapisničar potpisuje izjavu o povjerljivosti. Zapisničar može biti drugi povjerljivi savjetnik ili netko tko je žrtvi osoba od povjerenja.

Način rješavanja prijava povrede dostojanstva

Članak 7.

Kao mogući načini rješavanja prijava povreda dostojanstva mogu se predložiti:

a) usmeno upozorenje,
b) promjena poslova, odnosno radnog mjesta ili mjesta rada radniku, odnosno udaljavanje volontera s njegove pozicije te udaljavanje korisnika od radnika, volontera ili drugih korisnika koje uznemirava, uz obvezno pisano upozorenje i uz najavu otkaza ugovora o radu radniku i/ili raskid ugovora o volontiranju volonteru,
c) otkaz radniku (izvanredni otkaz ili otkaz uzrokovan skrivljenim ponašanjem), i/ili raskid ugovora o volontiranju volonteru.

Radi realizacije promjene ugovora o radu iz točke b) prethodnog stavka ovog članka, radnika će se premjestiti ako njegov ugovor o radu to omogućava ili će mu se ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, a ako to ne prihvati onda dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Premještanje radnika kojem je povrijeđeno dostojanstvo (drugi poslovi, drugo mjesto rada i slično), primijenit će se isključivo ako to zatraži radnik, a u protivnom će se uvijek premjestiti počinitelja.

Ako je netko od povjerljivih savjetnika počinitelj, radnik kojem je povrijeđeno dostojanstvo može se obratiti ili podnijeti prijavu ravnatelju GDCK Čakovec.

Ako povjerljivi savjetnik ustanovi da je počinitelj ravnatelj GDCK Čakovec pokušat će to riješiti kao i kod svakog drugog postupka.

Ako zbog prirode slučaja ne može riješiti uznemiravanje sukladno prethodnom stavku ovog članka, povjerljivi savjetnik će se obratiti Odboru GDCK Čakovec, odnosno upoznati radnika, volontera ili korisnika kojem je povrijeđeno dostojanstvo s njegovim pravima i uputiti ga na sud i inspekciju rada.

Članak 8.

Ako ravnatelj ili osoba za to imenovana, ne postupi u roku od 8 dana od zaprimanja pritužbe ili ako ne poduzme mjere za sprječavanje povrede dostojanstva ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno dostojanstvo 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 GDCK Čakovec zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu GDCK Čakovec i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio GDCK Čakovec u roku od 8 dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, GDCK Čakovec može zahtijevati povrat isplaćene naknade. U slučaju spora teret dokazivanja je na GDCK Čakovec.

Ako povjerljivi savjetnik ili ravnatelj ne postupi u roku od 8 dana od zaprimanja pritužbe ili ako ne poduzme mjere za sprječavanje povrede dostojanstva volontera ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, volonter kojem je povrijeđeno dostojanstvo ima pravo prekinuti volontiranje dok mu se ne osigura zaštita. Volonter ima pravo zatražiti zaštitu pred sudom.

U slučaju pokretanja postupka zaštite dostojanstva korisnika, korisnik i dalje ima pravo na sve usluge GDCK Čakovec uz uvjet da se počinitelj (radnik ili volonter zadužen za korisnika) udalji i zamijeni s radnikom ili volonterom s jednakim stručnim kompetencijama. Korisnik ima pravo zatražiti zaštitu pred sudom.

Tajnost postupka

Članak 9.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. U slučaju da žrtva zatraži dodatnu psihološku pomoć radi doživljenog nekog oblika nasilja i/ili uznemiravanja, GDCK Čakovec će omogućiti stručnu psihološku pomoć izvan GDCK Čakovec.

Povreda odredbi o tajnosti podataka povjerljivog savjetnika predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa ili u svezi radnog odnosa, ako se radi o povjerljivom savjetniku koji je radnik GDCK Čakovec.

Nadzor i praćenje

Članak 10.

Povjerljivi savjetnik jednom godišnje dostavlja izvještaj ravnatelju i Odboru GDCK Čakovec o prijavama te provedenim postupcima, kao i drugim aktivnostima. Navedeni izvještaj može biti sastavni dio godišnjeg izvješća o radu GDCK Čakovec.

Povjerljivi savjetnik dužan je jednom godišnje revidirati ovaj Pravilnik te predložiti izmjene istoga ako za to postoje razlozi.

Krizne situacije

Članak 11.

U kriznim situacijama, kada aktivnosti nadilaze redovne kapacitete, primjenjuju se posebni akti Hrvatskog Crvenog križa, uz poštivanje ovog Pravilnika.

Članak 12.

Ovaj Pravilnik objavit će se na oglasnoj ploči GDCK Čakovec, a stupa na snagu osmog dana od dana objave.

PREDSJEDNIK ODBORA HRVATSKOG
CRVENOG KRIŽA – GRADSKOG DRUŠTVA
CRVENOG KRIŽA ČAKOVEC

Milivoj Kossi

KLASA: 114-01/25-01/02
URBROJ: 2109-119-25-1
U Čakovcu, 4. rujna 2025.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči GDCK Čakovec dana 05.09.2025. te je stupio na snagu dana 13.09.2025.