URSH UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE



ONLINE NA MANWAL NG PROSESO

PROTEKSYON NG DIGNIDAD NG MANGGAGAWA SA LUGAR NG TRABAHO

Pagkilala, pagdodokumento, at pagprotekta sa dignidad ng mga manggagawa.

Tinutulungan ng manwal na ito ang mga manggagawa, kinatawan ng unyon, at mga employer na matukoy ang kahihiyan, pag-iisa, pagbabanta, presyon, at iba pang anyo ng sikolohikal na panliligalig sa trabaho. Ang diin ay nasa malinaw na mga hakbang, ebidensya, pagiging kumpidensyal, at proteksyon ng kalusugan.

8
mga araw para kumilos.

>20
Taong Responsable sa Pangangalaga sa Dignidad ng mga Manggagawa

Zagreb, Mayo 2026

Tagapaglathala: URSH - Samahan ng mga Unyon ng Manggagawa sa Croatia.

Nilalaman at paggamit

Ang manwal ay inilaan para sa mga manggagawa, kinatawan ng unyon, mga tao para sa proteksyon ng dignidad, mga employer, at lahat ng nais ng mas ligtas na kapaligiran sa trabaho.

1. Ano ang mobbing?

2. Ano ang hindi mobbing?

3. Legal na balangkas at panloob na pamamaraan

4. Mga pattern ng pag-uugali at babala

5. Mga hakbang, ebidensya at reklamo

6. Diskriminasyon, sekswal na panliligalig at digital na trabaho

7. Kalusugan, unyon ng manggagawa, employer at mga saksi

8. Mga hakbang, checklist, kontak at mga pinagkukunan

Paano gamitin ang manwal: Basahin muna ang seksyon tungkol sa pagkakakilanlan at ebidensya. Pagkatapos, ihanda ang kronolohiya, i-save ang mga mensahe at dokumento, at kontakin ang dignity protection officer, unyon, o iba pang awtorisadong tao. Sa mga emergency na sitwasyon, huwag maghintay ng escalation.

Ano ang mobbing?

Ang mobbing ay tawag sa sistematikong sikolohikal na pang-aabuso o nakakahiya na pagtrato sa trabaho.
Sa Croatia, ang proteksyon ay ipinatutupad sa pamamagitan ng proteksyon sa dignidad ng mga manggagawa, ang pagbabawal sa
Panliligalig sa pangkalahatan at sekswal na panliligalig, pagbabawal sa diskriminasyon at mga patakaran ng proteksyon sa kalusugan sa trabaho.



Ang presyon, pag-iisa, at kahihiyan ay maaaring makaapekto sa trabaho, kalusugan, at kaligtasan.

1 **Pag-uulit**
Kadalasan, ito ay may pattern na tumatagal ng hindi bababa sa 6 na buwan.

2 **Mapang-abusong Kapaligiran sa Trabaho**
Ang pag-uugali ay nagdudulot ng takot, kahihiyan, pagkapoot, o pakiramdam ng pagkakahiwalay.

3 **Paglabag sa dignidad** Ang epekto nito ay minamaliit ang mga manggagawa, nasisira ang kanilang reputasyon, o nilalagay sa panganib ang kanilang kalusugan.

Tandaan: ang pangalang "mobbing" ay hindi sapat mag-isa. Sa praktika, pinakamahalagang ilarawan ang mga partikular na pangyayari: sino ang gumawa ng ano, kailan, saan, sa harap ng kanino, at ano ang mga kahihinatnan.

Ano ang hindi mobbing - pero dapat legal ito

Ang lehitimong pamamahala ng trabaho ay hindi mobbing kung ito ay tunay, proporsyonal, pantay na ipinatutupad at
isinasagawa nang may paggalang sa dignidad ng mga manggagawa.

Hindi ito mobbing bilang patakaran

- ☑ Makatwirang mga tagubilin tungkol sa trabaho at mga deadline.
- ☑ Kontrol sa kalidad at pananagutan.
- ☑ Makatarungang pagpuna sa gawa nang hindi iniinsulto ang tao.
- ☑ Batas na babala o disiplina.
- ☑ Ang reorganisasyon ay isinagawa nang transparent at pantay-pantay.

Maaaring maging

- Kapag ang mga patakaran ay pinipiling inilalapat.
- Kapag ang kritisismo ay nakatuon sa pagpapahiya sa isang tao.
- Kapag nagiging imposible o walang saysay ang mga gawain.
- Kapag ang manggagawa ay na-isolate at sistematikong humina.
- Kapag ang isang empleyado ay pinarusahan dahil sa pagrereklamo o paghingi ng mga karapatan.

Praktikal na

1. Paulit-ulit ba ang hindi katanggap-tanggap na pag-uugali o
2. tumatagal nang matagal? Nagdudulot ba ito ng takot, kahihiyan,
3. pag-iisa, o nakakasira sa kalusugan?
4. Nailagay ba ang manggagawa sa disadvantage kumpara sa iba na nasa katulad na sitwasyon?
5. May kaugnayan ba ito sa personal na kalagayan, kalusugan, edad, kasarian,

Ano ang batayan ng proteksyon?

Ang mobbing ay tinatalakay sa batas ng Croatia sa pamamagitan ng iba't ibang legal na batayan. Kaya, ilarawan ang mga katotohanan sa reklamo, hindi lang ang pangalan ng problema.

ZOR - Batas sa Paggawa

Dapat protektahan ng employer ang dignidad ng manggagawa. Ang mga employer na may hindi bababa sa 20 empleyado ay nagtatalaga ng tao para sa mga reklamo, at may higit sa 75 empleyado, dalawang tao na may magkaibang kasarian.

ZSD – diskriminasyon

Ang harassment ay hindi kanais-nais na pag-uugali na may kaugnayan sa protektadong batayan, na lumalabag sa dignidad at lumilikha

nakakahiya o abusadong kapaligiran.

ZNR - kaligtasan sa trabaho

Ang employer ang responsable sa pag-oorganisa at pagpapatupad ng kaligtasan sa trabaho, pagtatasa ng panganib, at pagbibigay-alam sa mga manggagawa tungkol sa mga panganib.

DIRH, ang hukuman, at ang unyon

Maaaring gamitin ang mga panloob na pamamaraan, tulong sa unyon ng manggagawa, pag-uulat sa mga kinauukulang institusyon, at proteksyon ng korte upang protektahan ang mga karapatan.

Mabilis na access sa

Batas sa

Bat

Bata

Mga

Panloob na pamamaraan ng proteksyon ng dignidad

Nagbibigay ang Batas sa Paggawa ng proseso para sa mga reklamo na may kaugnayan sa proteksyon ng dignidad ng mga manggagawa mula sa panliligalig at sekswal na panliligalig.

1 Reklamo

Nagsusumite ang manggagawa ng reklamo sa tao para sa proteksyon ng dignidad o sa responsable ng employer.

2 Pagsisiyasat

Ang employer o isang itinalagang tao ang nagsisiyasat sa mga paratang at nangongolekta ng impormasyon.

3 Sa loob ng 8 araw

Dapat suriin ang reklamo at gawin ang mga kinakailangang hakbang kung matukoy ang panliligalig.

4 Mga hakbang sa proteksyon

Maaaring kabilang sa mga hakbang ang babala,paghihiwalay, pagbabago ng organisasyon ng trabaho o limitasyon ng ugnayan sa pagitan ng mga taong sangkot.

5 Hukuman at paghinto sa trabaho

Kung wala o malinaw na hindi angkop ang mga hakbang, maaaring humingi ng legal na proteksyon ang manggagawa sa ilalim ng itinakdang mga kundisyon.

Kumpidensyalidad: ang datos na tinutukoy sa proseso ng pagprotekta sa dignidad ng mga manggagawa ay dapat panatilihing kumpidensyal. Ibahagi lamang ang reklamo at ebidensya sa mga awtorisadong tao, unyon, o legal na kinatawan.

Ano ang maaaring itsura ng mobbing
Bahagi I

Hindi lahat ng masamang relasyon ay mobbing, ngunit ang paulit-ulit na kahihiyan, pag-iisa, at pressure ay dapat seryosohin.

Komunikasyon

- Sigawan, pang-aasar at sarkasmo.
- Pagkaantala at pampublikong kahihiyan.
- Mga banta ng pagtanggal o paglipat.

Reputasyon

- Nagpapakalat ng tsismis.
- Paglalagay ng label sa mga manggagawa bilang walang kakayahan o may problema.
- Sadyang paglikha o pag-iwan ng mga pagkakamali.

Mga gawain

- Walang saysay o imposibleng gawain.
- Labis na surveillance na walang dahilan.
- Walang basehang pagtanggal ng trabaho.



Halimbawa: pampublikong kahihiyan o agresibong komunikasyon sa harap ng mga katrabaho.

Mahalaga: sa reklamo, hindi mo kailangang patunayan ang "intensyon" ng bawat tao. Sapat nang malinaw na ilarawan ang kilos, pagganap, at pag-uulit, na may ebidensyang nagpapakita ng pattern.

Ano ang maaaring itsura ng mobbing
1. Bahagi II

Maaaring mangyari ang mobbing sa opisina, pagmamanupaktura, kalakalan, pampublikong serbisyo, kalusugan, edukasyon, sa larangan, sa digital na komunikasyon, o pagtatrabaho mula sa bahay.

Pag-iisa

- Eksklusyon sa mga pagpupulong.
- Pagbabawal sa pakikipag-ugnayan sa mga kasamahan.
- Pagtanggi sa mahahalagang impormasyon.

Karera

- Hinaharangan ang
- edukasyon. Hindi patas na pag-grade
- Mga piling patakaran para sa pag-unlad.

Digital na

- Nakakahiya ang mga mensahe sa grupo.
- Pressure sa labas ng oras ng trabaho.
- Pagdiskonekta mula sa mga digital na channel.



Ang mga digital na mensahe ay maaaring maging mahalagang ebidensya kung ito ay mapanatili nang buo.

Patakaran sa paglalarawan

Huwag lang isulat ang "mobbing". Isulat: sino ang lumahok, ano ang nangyari, kailan, saan, sa harap ng kanino, at paano ito nakaapekto sa trabaho o kalusugan.

Kailan dapat agad tumugon

! Mga Banta
Sa pamamagitan ng pagtanggal, pagbaba ng posisyon, paglipat, o paghihiganti.

! Pampublikong kahihiyan
Kritisismo sa harap ng mga kasamahan, kliyente, o mga gumagamit.

! Pag-iisa
Eksklusyon mula sa impormasyon, mga pagpupulong at mga koponan.

! Hindi makatotohanang set ng mga gawain
Sadyang imposibleng mga deadline o magkasalungat na mga tagubilin.

! Panliligalig sa sekswal
Mga hindi hinihinging komento, mensahe, paghipo, o paghawak.

! Mga epekto sa kalusugan Insomnia, pagkabalisa, panic, o tuloy-tuloy na stress.

Kung mauulit o lumala ang kilos, itala ang mga pangyayari, itabi ang ebidensya at kontakin ang taong nagpoprotekta ng dignidad, unyon, o iba pang awtorisadong tao. Kung may agarang panganib sa kaligtasan o kalusugan, humingi ng agarang tulong mula sa mga kinauukulang serbisyo.

Mga uri ng mobbing sa praktika

Hindi mahalaga ang eksaktong tawag sa uri ng mobbing para sa pagbibigay ng proteksyon, ngunit nakatutulong ito upang mas madaling mailarawan at mapatunayan ang sitwasyon.



Mahalagang makilala kung sino ang kalahok, sino ang gumagawa ng desisyon, at sino ang maaaring huminto sa aksyon.

1 Patayong pababa

Mga nakatataas sa manggagawa o grupo ng mga manggagawa.

2 Nakatataas

Isang grupo ng mga manggagawa ayon sa nakatataas

3 pahalang

Mga manggagawa na kapareho o katulad ang antas.

4 Estratehiko

Mga presyur na nagtutulak sa mga manggagawa na umalis sa kumpanya.

5 Digital na pambubully

E-mail, chat at mga plataporma

Huwag gawing "personality conflict" lang ang problema. Kung pinapayagan ng organisasyon ng trabaho ang sistematikong kahihiyan, pag-iisa o presyon, kailangang tumugon ang employer at pigilan ang karagdagang pinsala.

Ang unang 7 hakbang para sa isang manggagawa

Kapag pinaghihinalaan ang mobbing, ang layunin ay mabawasan ang panganib, mapanatili ang ebidensya, at magsimula ng proteksyon nang walang labis na pagkaantala.

1. I-record ang pangyayari sa parehong araw: petsa, oras, lugar, mga tao, mga saksi at mga kahihinatnan.
2. I-save ang mga mensahe, e-mail, iskedyul, gawain, log, at iba pang mga bakas.
3. Huwag sumagot ng mga insulto. Sumulat nang kalmado at humingi ng malinaw na mga tagubilin sa sulat.
4. Kung may epekto sa kalusugan, makipag-ugnayan sa doktor at ilarawan ang koneksyon sa trabaho.
5. Makipag-ugnayan sa kinatawan ng unyon ng mga manggagawa o sa URSH para humingi ng payo at maghanda ng reklamo.
6. Magsampa ng reklamo sa tao para sa proteksyon ng dignidad o sa employer.
7. Sundin ang mga deadline at humingi ng nakasulat na tugon, mga proteksyon, at pagtigil sa mapanirang pag-uugali.



Hindi dapat balewalain ang pakiramdam ng presyon; Mahalagang gawing malinaw ang kronolohiya ng mga pangyayari.

Huwag manatili mag-isa: sa mga kaso ng mobbing, karaniwan ang pakiramdam ng pag-iisa. Ang pakikipag-usap sa unyon, pinagkakatiwalaang tao, doktor, o abogado ay makakatulong upang mailarawan nang tama ang problema, nang walang takot at walang hindi kinakailangang panganib.

Paano magtago ng ebidensya

Ang magandang rekord ay kadalasang nagiging kaibahan sa pagitan ng pangkalahatang paratang at seryosong reklamo.

Tala ng mga

- Petsa at eksaktong o tinatayang oras.
- Lugar o daluyan ng komunikasyon.
- Sino ang lumahok at sino ang nagpatotoo?
- Ano ba talaga ang sinabi o ginawa?
- Ano ang naging epekto nito sa trabaho, kalusugan, o reputasyon?
- Anong dokumento, mensahe, o rekord ang nagpapatunay nito?
- Humingi ka ba ng proteksyon at kanino?



Kapaki-pakinabang ang mga digital na bakas kung ito ay pinananatili nang buo at legal.

I-save

Mga email, mensahe, tagubilin, iskedyul, grado, minuto, larawan at medical records.

Huwag gawin

Huwag mag-post ng ebidensya sa publiko, huwag mang-insulto, huwag baguhin ang mga file, at huwag gumamit ng ilegal na paraan.

Halimbawa ng maikling tala

Dapat konkretong, kalmado, at mapapatunayan ang rekord. Hindi kailangang mahaba; dapat naglalaman ito ng mga katotohanan.

Larangan	Halimbawa ng nilalaman
Petsa	15.5.2026 sa 09:30 AM.
Kaganapan	Tinawag akong incompetent ng superior sa harap ng team at sinabi na walang dapat tumulong sa akin.
Mga Saksi	A. B. at C. D.; pagpupulong sa Room 2.
Bunga	Hindi ako kasama sa proyekto. Pagkatapos ng meeting, humingi ako ng nakasulat na tagubilin.
Patunay	Imbitasyon sa pagpupulong, mensahe pagkatapos ng pulong, at mga tala ng kaganapan.

Mangyaring suriin bago magsumite ng reklamo

Bawat claim ay dapat may hindi bababa sa isang partikular na pangyayari, petsa, saksi, o ebidensya. Kung hindi ka sigurado sa isang bagay, isulat na ito ay iyong alaala o pagtataya.

Template ng reklamo

Maaari mong kopyahin ang kahon na ito sa isang e-mail o liham. Iangkop ito sa mga katotohanan at maglakip ng ebidensya.

Paksa	Reklamo upang protektahan ang dignidad ng mga manggagawa.
Aplikante	Pangalan at apelyido, lugar ng trabaho at kontak.
Kanin	Isang tao para sa proteksyon ng dignidad ng mga manggagawa o ng employer.
Pagl	Inililista ko ang mga paulit-ulit na pangyayari na nakakasakit sa akin Ang aking dignidad: petsa, lugar, mga tao at paglalarawan ng mga
Ebiden	Naglalagay ako ng mga mensahe, e-mail, minuto, iskedyul, medikal dokumentasyon o banggitin ko ang mga saksi.
Mga	Inilalarawan ko ang epekto nito sa trabaho, kalusugan, kaligtasan, reputasyon, o oportunidad ng paggawa ng trabaho.
Kahilin	Hinihiling ko na imbestigahan ang reklamo at magsagawa ng mga kinakailangang hakbang upang matigil ito.
Kumpidensy	Hinihiling ko na panatilihing kumpidensyal ang lahat ng datos alinsunod sa itinakdang pamamaraan.

Paano magsulat nang malinaw at may kumpiyansa

Ang magandang reklamo ay hindi ang pinakamahaba, kundi ang pinakamalinaw: mga pangyayari, ebidensya, mga kahihinatnan at mga kinakailangang hakbang.

Magsulat nang

- ☑ Petsa, oras at lugar. Eksaktong mga
- ☑ salita o kilos.
- ☑ Na naroon.
- ☑ Anong ebidensya ang nandiyan.
- ☑ Ano ang hinihiling mong gawin?

Iwasan

- Pangkalahatang pahayag na walang
- halimbawa. Abusadong tono o pagbabanta.
- Pagpapalabas ng ebidensya sa publiko.
- Pipirmahan ang pahayag na hindi mo maintindihan.
- Pagtanggal o pagbabago ng mga dokumento.

Mas mainam ang maikling pangungusap kaysa sa mahabang paglalarawan. Halimbawa: "Noong 15 Mayo 2026, 09:30, sa pulong sa silid 2, tinawag akong walang kakayahan ng aking nakatataas sa harap nina A. B. at C. D."

Kapag ang mobbing ay may kaugnayan sa diskriminasyon

Kung ang pag-uugali ay may kaugnayan sa personal na kalagayan o legal na protektadong dahilan, maaari rin itong ituring na diskriminasyon o panliligalig sa ilalim ng hiwalay na batas.

Mga posibleng

- Kasarian, pagkakakilanlan ng kasarian o oryentasyong sekswal.
- Edad, kapansanan o kondisyong medikal.
- Lahi, kulay ng balat, etniko o pambansang pinagmulan.
- Relihiyon, pampulitika o iba pang paniniwala.
- Pagiging miyembro o aktibidad ng unyon.
- Edukasyon, posisyon sa lipunan o katayuan sa ari-arian.
- Katayuan sa pag-aasawa o pamilya.

Panliligalig

Hindi kanais-nais na pag-uugali na may kaugnayan sa protektadong lupa, na may layunin o epekto na lumabag sa dignidad at lumilikha ng takot, mapanira, nakakahiya o nakakasakit na kapaligiran.

Sa reklamo, ang estado

Aling personal na kalagayan ang konektado sa kilos, kung paano ka tinrato kumpara sa ibang manggagawa, aling mga pahayag o desisyon ang nagpapakita nito, at sino ang mga saksi at ebidensya.

Ang mas seryosong anyo ay lalo pang napapansin kapag ang aksyon ay inuulit, tumatagal ng matagal, nakaapekto sa tao sa iba't ibang dahilan, o ang biktima ay labis na naapektuhan ng mga kahihinatnan.

Ang sekswal na panliligalig ay hindi isang "biro"

Ang hindi kanais-nais na berbal, di-berbal, o pisikal na pag-uugali na sekswal ay maaaring lumabag sa dignidad at lumikha ng nakakatakot, mapanirang, nakakahiya, o nakakasakit na kapaligiran.



Ang ligtas na kapaligiran sa trabaho ay kinabibilangan ng malinaw na propesyonal na hangganan at karapatan ng manggagawa na tumanggi.

1 **Mga Halimbawa**

Hindi hinihinging komento tungkol sa katawan, malabong mensahe at larawan, hindi kanais-nais na paghipo o pressure na magkita nang pribado.

2 **Agad na pansinin**

Petsa, lugar, channel, eksaktong mga salita o aksyon, mga saksi, at mga naka-save na mensahe o larawan.

3 **Ano ang dapat hingin**

Pagwawakas ng pakikipag-ugnayan, pagbabawal sa mga hakbang na paghihiganti, ligtas na organisasyon ng trabaho at kumpidensyal na pamamaraan.

Ang pagtutol ng empleyado sa harassment o sexual harassment ay hindi dapat maging dahilan para sa hindi kanais-nais na pagtrato. Maghanap ng proteksyon at huwag pumirma ng mga pahayag na hindi mo nauunawaan o hindi tama.

Digital mobbing at pagtatrabaho mula sa bahay

Ang pag-uugali sa email, chat, platform, at cellphone ay maaaring kasing seryoso ng live na pag-uugali.



May halaga ang mga digital na bakas kapag naipreserba nang buo: mensahe, petsa, nagpadala, tatanggap, at konteksto.

Mapanganib na

- Nakakahiya ang mga mensahe sa grupo.
- Nagpapadala ng mga gawain sa gabi na may mga pagbabanta.
- Pagdiskonekta mula sa mga channel na kinakailangan para sa operasyon.
- Pampublikong paglalagay ng label at pangungutya.
- Hindi kanais-nais na pribadong kontak.

Paano mapanatili

- ☑ Kumuha ng screenshot na may petsa at pangalan ng channel.
- ☑ I-export ang email o mensahe kung maaari.
- ☑ I-record ang listahan ng mga kalahok sa grupo.
- ☑ Panatilihin ang kronolohiya ng mga natitirang mensahe.
- ☑ Huwag burahin ang ebidensya.

Isang tuntunin ng pag-iingat: magtago ng ebidensya para sa proseso ng proteksyon, unyon ng manggagawa, abogado, inspeksyon o korte. Huwag mag-post ng mga pribadong mensahe sa mga social network at huwag baguhin ang nilalaman ng ebidensya.

Ang mobbing ay isyu rin sa kalusugan

Ang mga panganib sa psychosocial ay maaaring makaapekto sa kalusugan ng isip at katawan. Kaya't ang problema ay hindi dapat ibabawas lamang sa interpersonal na relasyon.

Mga posibleng

- Insomnia, pagkabalisa, at pagkapagod.
- Nabawasan ang konsentrasyon at mga pagkakamali sa trabaho.
- Sick leave at mas mataas na panganib ng injury.
- Pagkawala ng tiwala at pag-iisa.

Ano ang

- ☑ Makipag-ugnayan sa iyong napiling doktor o ibang espesyalista.
- ☑ I-save ang medikal na dokumento.
- ☑ Ipagbigay-alam sa unyon kung may mga pressure dahil sa sick leave.
- ☑ Humiling ng mga hakbang na nagpapababa ng panganib at pumipigil sa pinagmumulan ng pinsala.



Kapag lumitaw ang mga sintomas ng stress, humingi ng tulong mula sa propesyonal at isulat ang kanilang koneksyon sa mga kaganapan sa trabaho.

Koneksyon sa kaligtasan sa trabaho

Kasama sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho ang kaligtasan at kalusugan ng mga manggagawa. Ang employer ang responsable sa pag-oorganisa at pagpapatupad ng kaligtasan sa trabaho at sa pagbibigay-alam sa mga manggagawa tungkol sa mga panganib at hakbang. Ang mga panganib sa psychosocial ay dapat bahagi ng tunay na pag-iwas, hindi lamang pormalidad.

Paano makakatulong ang unyon at URSH

Maaaring magbigay ang unyon ng suporta, payo, proteksyon ng interes, at presyon upang matiyak na gumagana ang sistema ng employer.



Ang suporta ng unyon ay tumutulong sa pagbuo ng problema at tinitiyak na hindi mananatiling nag-iisa ang manggagawa sa proseso.

1 **Payo bago mag-file isang reklamo**

Pagsusuri ng mga katotohanan, ebidensya, at pagbuo ng pahayag.

2 **Suporta sa komunikasyon**

Paghahanda ng mga liham, pagpupulong, at mga nakasulat na pahayag.

3 **Proteksyon laban sa paghihiganti**

Pagsubaybay sa mga paglilipat, pagtanggal, presyon, at diskriminasyon.

4 **Kolektibong mga hakbang**

Mga patakaran sa pamamaraan, pagsasanay, negosasyon at pagpapabuti ng rulebook.

Ang manwal ay isang impormatibong materyal tungkol sa URSH

Ulica kralja Držislava 4, 10000 Zagreb. E-mail: ursh@ursh.hr.
Telepono: +385 1 461 77 91.

Ano ang dapat ayusin ng employer

Ang pag-iwas sa mobbing ay hindi lamang reaksyon sa isang reklamo. Dapat magkaroon ang employer ng malinaw, kumpidensyal, at naaangkop na sistema ng proteksyon.

1. **Mga Patakaran**
   Mga Alituntunin sa Trabaho, Collective Agreement, o Iba Pang Panloob na Patakaran

2. **Mga Tao**
   Mga itinalagang tao para sa mga reklamo

3. **Pamamaraan**
   Kumpidensyal na imbestigasyon sa reklamo at aksyon sa loob ng 8 araw.

4. **Pag-iwas**
   Edukasyon, pagtatasa ng panganib at kultura ng paggalang.

5. **Mga Hakbang**
   Pagtigil sa pag-uugali at pagprotekta sa biktima at mga saksi.

Hindi angkop na pag-uugali

- Pagbalewala sa reklamo o pagpapaliban nang walang dahilan.
- Pagsisiwalat ng pagkakakilanlan nang hindi kinakailangan at salungat sa pagiging kumpidensyal.
- Ilipat ang biktima nang walang usapan at proteksyon.
- Pinaparusahan ang mga manggagawa dahil sa paghahanap ng proteksyon.
- Pagbawas ng problema sa isang "pribado" conflict" nang hindi sinusuri ang mga katotohanan.

Ano ang magagawa ng mga kasamahan at saksi?

Makakatulong ang mga saksi nang hindi kinakailangang malantad sa panganib. Mahalagang sabihin ang mga katotohanan at huwag magpakalat ng mga palagay o tsismis.

Paunawa

- Paulit-ulit na mga
- pattern. Pag-iisa.
- Pampublikong kahihiyan.
- Takot sa usapan.

Rekord

- Date.
- Lugar.
- Eksaktong mga saita.
- Sino ang naroon

Suporta

- Maging saksi.
- Para banggitin ang unyon.
- Hindi para magpakalat ng tsismis.
- Hindi dapat lumahok sa presyon.

Kolektibong responsibilidad

Madalas nangyayari ang mobbing dahil ang kapaligiran ay nag-o-normalize ng problema. Kailangan ng mga koponan ng malinaw na mga patakaran: huwag pagtawanan, huwag magpakalat ng tsismis, huwag ihiwalay ang kasamahan, huwag i-record at ibahagi ang mga insidente para sa kasiyahan, kundi itigil ang aksyon at sumangguni sa mga awtorisadong channel.

Anong mga hakbang ang makakapigil sa mobbing

Ang mga hakbang ay dapat tiyak, proporsyonal, at nakatuon sa pagpigil ng mapanirang pag-uugali, pagprotekta sa mga manggagawa at pagpigil sa pag-uulit.

Agad-

- Pagwawakas ng abusadong
- komunikasyon. Paghihiwalay ng mga
- tao kung kinakailangan. Pagbabawal sa
- mga hakbang na paghihiganti.
- Isang ligtas na channel para sa
- komunikasyon. Kumpidensyal na pagsusuri ng mga paratang.

Nakasulat na tala ng mga hakbang na ginawa.

Pangmata

- ☑ Edukasyon ng mga manager at team.
- ☑ Pagbabago ng organisasyon ng
- ☑ trabaho.
- ☑ Malinaw na mga patakaran
- ☑ Pagsubaybay sa pag-uulit ng mga
- ☑ insidente. Pagpapakilala ng kultura ng respeto.

Responsibilidad ng salarin.

Hindi angkop ang

- Pinaparusahan nito ang taong nag-ulat ng problema.
- Naiwan nito ang salarin sa parehong posisyon ng kapangyarihan nang walang bantay.
- Hindi nito nalulutas ang sanhi, inililipat lang nito ang biktima.
- Walang deadline, responsableng tao, at nakasulat na trail.
- Pinapayagan nito ang patuloy na kahihiyan sa ibang mga paraan.

Isang mabilis na checklist para sa manggagawa at unyon

Gamitin ito bago ang reklamo, pagpupulong, o pag-uusap sa unyon.

Para sa

- ☑ Nagsulat ako ng kronolohiya ng mga pangyayari.
- ☑ Napreserba ang ebidensya.
- ☑ May mga saksi nang pinangalanan.
- ☑ Inilalarawan ang mga kahihinatnan.
- ☑ Alam ko kung kanino ako magreklamo.
- ☑ Nakipag-ugnayan ako sa unyon ng manggagawa o sa isang

Para sa kinatawan ng

- ☑ Pinag-iiba ang mga katotohanan at konklusyon.
- ☑ Nasuri na ang deadline at proseso.
- ☑ Hiniling ang mga regulasyon ng employer.
- ☑ May mga konkretong hakbang na iminungkahi.
- ☑ Napagkasunduan ang pagsubaybay sa mga hakbang ng paghihiganti.
- ☑ Nauunawaan ng manggagawa ang mga

Ang pinakamagandang reklamo ay hindi ang pinakamahaba, kundi ang pinakamalinaw: mga pangyayari, ebidensya, mga kahihinatnan at mga kinakailangang hakbang.

Checklist para sa employer at paghahanda sa pagpupulong

Ang sistema ng proteksyon ay dapat tunay, kilala ng mga manggagawa at mapapatunayan sa praktika.

Para sa employer

- ☑ Isang awtorisadong tao ang naitalaga. Alam ng mga manggagawa kung kanino
- ☑ sila nakikipag-usap.
- ☑ Kumpidensyal ang proseso.
- ☑ Ang mga hakbang ay nakasulat at
- ☑ maaaring beripikahin. Napigilan ang paghihiganti.
- ☑ Nagsagawa ng pagsasanay.

Bago ang pulong

- Dalhin ang kronolohiya at mga kopya ng ebidensya.
- Isulat kung ano ang hinahanap mo: termination, restraining order, pagbabago ng organisasyon o iba pang uri ng proteksyon.
- Humingi ng nakasulat na rekord o kumpirmasyon ng pag-uusap.
- Huwag pumirma ng mga pahayag na mali o hindi mo nauunawaan.

Pagkatapos ng pagpupulong, isulat kung sino ang naroroon, ano ang napagkasunduan, ano ang deadline, at sino ang responsable sa pagpapatupad ng hakbang.

Sino ang dapat kontakin

Piliin ang naaangkop na paraan ng paglapit batay sa problema: panloob na mekanismo para sa proteksyon, tulong mula sa unyon ng mga manggagawa, pag-uulat sa kinauukulang tanggapan ng inspeksyon, mga kinauukulang institusyon para sa pagtanggap at pagresolba ng mga reklamo, o paghingi ng proteksyon sa pamamagitan ng hukuman.

URSH

Payo, suporta sa unyon ng manggagawa at proteksyon ng interes ng mga manggagawa.

Tao para sa proteksyon ng dignidad

Unang panloob na address para sa mga reklamo kasama ang employer.

Inspektorado ng Estado

Iulat ang paglabag sa mga regulasyon sa larangan ng paggawa at kaligtasan sa trabaho.

Ombudsman

Impormasyon at aksyon sa mga kaso ng diskriminasyon at mga karapatan ng mamamayan.

Ombudsman para sa kasarian pagkakapantay-pantay

Kapag may diskriminasyon batay sa kasarian o sexual harassment.

Tulong mula sa doktor o propesyonal

Kapag may mga kahihinatnan para sa kalusugan o kaligtasan.

Bago gawin ang hakbang ng hudisyal o inspeksyon, mainam na suriin muna ang ebidensya, mga takdang panahon, hurisdiksyon, at ang layunin na nais mong makamit kasama ang isang abogado o unyon ng manggagawa.

Maaaring i-print na buod

Isang pahina na maaari mong i-save o ibahagi sa mga manggagawa.

1. Kilalanin

- Inuulit ang pattern.
- Kahihiyan.
- Pag-iisa. Mga
- banta.
- Mga epekto sa kalusugan.

2. Rekord

- Petsa at oras.
- Lugar o channel.
- Tumpak na paglalarawan.
- Mga saksi.
- Ebidensya.

3. Humiling ng

- Komisyoner para sa Proteksyon ng Dignidad.
- Ang employer.
- Unyon.
- URSH.
- Inspeksyon o hukuman kung kinakailangan.

4. Huwag magtrabaho

- Huwag mang-insulto.
- Huwag burahin ang ebidensya.
- Huwag mag-post nang pribadong mensahe sa publiko.
- Huwag pumirma nang hindi malinaw.
- Huwag humarap nang mag-isa.

Ang dignidad ng manggagawa ay hindi dagdag – ito ay kundisyon para sa ligtas na trabaho.

Mga Sanggunian at Tala

Ang manual ay materyal na pang-impormasyon ng URSH. Hindi nito pinapalitan ang indibidwal na legal na payo o ang pagtatasa ng isang partikular na kaso.

Kontak sa URSH.
https:// www.ursh.hr/kontakt/

Batas sa Paggawa
https:// www.zakon.hr/z/307/zakon-o-radu

Proteksyon ng dignidad ng mga manggagawa
https://uznr.mrms.hr/zastita-dostojanstva/

Ang Anti-Discrimination Act
https:// www.zakon.hr/z/490/zakon-o-suzbijanju-diskrim

Batas sa Kaligtasan at Kalusugan sa Trabaho
https:// www.zakon.hr/z/167/zakon-o-zastiti-na-radu

State Inspectorate - pagsusumite ng mga ulat
https://dirh.gov.hr/podnosenje-prijava/83

Sektor ng Inspeksyon sa Paggawa
https://dirh.gov.hr/o-drzavnom-inspektoratu-9/ustrojst vo-77/13-sektor-ng-inspeksyon ng paggawa/364

Ombudsman
https://www.ombudsman.hr/hr/kako-podnijeti-prituzbu

Ombudsman para sa pagkakapantay-pantay ng kasarian
https:// www.prs.hr/

EU-OSHA – psychosocial risks
https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-a mental-health

Croatian National Institute of Public Health - psychosocial risks
https:// www.hzzzsr.hr/index.php/psihosocijalni-rizici/pssosyo-sosyal-panganib-at-stress-at-trabaho/

Mga larawan at QR code

Gumawa at inangkop ang mga photographic illustration ayon sa pangangailangan ng manual. Ang mga QR code ay nagdadala sa mga pampublikong sanggunian at opisyal na mga website.