

## **Uspostava pravnog okvira za sprečavanje neprihvatljivih ponašanja na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku**

Misija Sveučilišta je sustavno promicanje visokog obrazovanja zasnovanog na znanstvenom istraživanju i umjetničkom stvaralaštvu, kao i obrazovanju studenta u svrhu unaprjeđenja spoznaje, ostvarivanja interesa države i društva te poštivanje i afirmacije ljudskih prava. Sveučilište svoju misiju obavlja u interakciji s društvenom zajednicom, promičući socijalni utjecaj vlastite obrazovane, znanstvene i umjetničke djelatnosti.

Etičkim kodeksom Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku ( u daljnjem tekstu: Kodeks) utvrđuju se osnovna i opća etička načela i vrijednosti u znanosti i visokom obrazovanju. Temeljem etičkih načela i vrijednosti utemeljena su i etička prava i obveze. One se odnose na ljudske i profesionalne odnose među nastavnim, stručnim administrativnim i drugim pripadnicima akademske zajednice Sveučilišta.

Cilj je opravdati vjerodostojnost i javno povjerenje djelatnosti na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

Svrha Kodeksa je promicanje vrijednosti specifičnih za sveučilišnu djelatnost. Promicanje etičkog ponašanja i vrijednosti koje su svakodnevno u ovom kodeksu obveza je svih sastavnica, tijela i zaposlenika Sveučilišta kao i sveučilišne zajednice u cjelini.

Osnovna načela i vrijednosti koja promiče akademska zajednica Sveučilišta su:

- pravičnost i pravednost,
- zakonitost,
- poštenje,
- ravnopravnost,
- akademske slobode, akademske izvrsnosti,
- znanstvene kritičnosti,
- međusobno uvažavanje,
- zaštita ljudskih prava i dostojanstva,
- odgovornost u znanosti i visokom obrazovanju,
- odgovornost u poslovnim odnosima i odnosima prema javnosti,
- odgovorna primjena suvremenih tehnologija,
- zaštita prirode, životinja i okoliša.

Uvažavajući osnovna načela i vrijednosti potrebno je uspostaviti pravni okvir za sprečavanje ponašanja koja su u suprotnosti s osnovnim načelima i vrijednosti koja promiče akademska zajednica Sveučilišta odnosno za sprečavanje neprihvatljivih ponašanja koja narušavaju ugled akademske zajednice, a time i ugled Sveučilišta i njegovih sastavnica.

## 1. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva zaposlenika“

Definiranje pojmova:

1. Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljan položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanja rodnog identiteta, spolne orijentacije ili drugih osobina. Također diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju navedenih osnova. Diskriminacija obuhvaća izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, viktimizaciju, segregaciju, propuštanje razumne prilagodbe, poticaje na diskriminaciju, višestruku diskriminaciju te ostale oblike diskriminacije zabranjene Zakonom o suzbijanju diskriminacije.
2. Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. točke 1. ovog članka kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
3. Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. točke 1. ovog članka, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.
4. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 1. ovog članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Pod uznemiravanjem se smatra i vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje i drugo s akademskog aspekta neprihvatljivo ponašanje koje nije uzrokovano nekom od osnova iz stavka 1. točke 1. ovog članka, a negativno utječe na zaposlenikovo psihičko ili tjelesno zdravlje ili dovodi do povrede njegovih prava.
5. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
6. Viktimizacija je dovođenje u nepovoljniji položaj osobe koja je u dobroj vjeri prijavila diskriminaciju, nazočila diskriminaciji, odbila nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovala u postupku vođenom povodom diskriminacije
7. Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj osnovi iz stavka 1. točke 1. ovog članka.

8. Višestruka diskriminacija je teži oblik diskriminacije koji je počinjen prema određenoj osobi po više osnova stavka 1. točke 1. ovog članka.
9. Propuštanje razumne prilagodbe smatra se propust da se osobama s invaliditetom omogući pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme, prilagodbom radnog vremena i na drugi način koji nije nesrazmjerni teret za Sveučilište.
10. Poticanje na diskriminaciju smatra se također diskriminacijom iz točke 1.
11. Iznimke od zabrane diskriminacije su stavljanje u nepovoljniji položaj u odnosu na određeni posao kad je narav posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od osnova iz točke 1. predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla ako je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran, kao i u drugim slučajevima predviđenim člankom 9. Zakona o suzbijanju diskriminacije ne smatraju se diskriminacijom.  
Ako je poslodavac visoko crkveno učilište ili se osoba zapošljava radi sudjelovanja u nastavi vjerskog sadržaja onda se zahtjev pri zasnivanju radnog odnosa i pri obavljanju profesionalne aktivnosti da je osoba određene vjere i uvjerenja ne diskriminacijom ako zbog prirode radnih aktivnosti ili okolnosti u kojima se one obavljaju, vjera ili uvjerenje zaposlene osobe predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti na kojem se to učilište, odnosno nastavni program temelje.
12. Posebne mjere su mjere privremene naravi koje su nužne i prikladne za ostvarivanje na temelju stvarne jednakosti društvenih skupina koje su u nepovoljnijem položaju, neke od osnova iz točke 1. kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, , podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih osnovama iz točke 1.  
Stavljanje u nepovoljniji položaj prilikom provođenja tih mjera ne smatra se diskriminacijom.

**Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva zaposlenika uređena je pravilnicima o radu na svim sastavnicama.**

## **2. Sprečavanje nepotizma na Sveučilištu**

1. Zapošljavanje i napredovanje nastavnika, suradnika i nenastavnog osoblja na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku i njegovim znanstveno-nastavnim, umjetničko-nastavnim te sastavnicama Sveučilišta (u daljnjem tekstu: sastavnice) odvija se za sve pod jednakim uvjetima, uz puno uvažavanje ustavnog načela jednakosti i jednake dostupnosti javnih službi i odredbe članka 25. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine br. 141/12.) utvrđeno je: „Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove u javnim službama raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske“

2. Na Sveučilištu i sastavnicama nastavnu, znanstvenu, umjetničku i stručnu djelatnost izvode nastavnici i suradnici.  
Kvalificiranost nastavnika i suradnika utvrđuje se izborom u odgovarajuća znanstveno-nastavna, umjetničko-nastavna, nastavna, suradnička i stručna zvanja.  
Pored općih uvjeta za zapošljavanje utvrđenih Zakonom o radu („Narodne novine“ br. 93/14.), uvjeti za zapošljavanje i napredovanje nastavnika i suradnika utvrđeni su Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“ br. 123/03., 198/03., 105/04., 2/07.-Oduka USRH 174/04., 46/07., 45/09., 63/11., 94/13. i 139/13. i Odluka USHRH-101/14. i 60/15.), Pravilnikom o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja („Narodne novine“ br. 84/05., 100/06., 138/06., 120/07., 79/10., 116/10. i 38/11.), Pravilnikom o znanstvenim, umjetničkim područjima, poljima i granama („Narodne novine“ br. 118/09., 82/12. i 32/13.) Odlukom Rektorskog zbora o nužnim uvjetima za ocjenu nastavne i stručne djelatnosti u postupku izbora u znanstveno-nastavna zvanja („Narodne novine“ 106/06.), Odlukom Rektorskog zbora o nužnim uvjetima za ocjenu nastavne i stručne djelatnosti u postupku izbora u umjetničko-nastavna zvanja („Narodne novine“ 106/06.) Odlukom Rektorskog zbora o nužnim uvjetima za ocjenu nastavne i stručne djelatnosti u postupku izbora u nastavna zvanja („Narodne novine“ br. 13/12.) Statutom Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, statutima fakulteta i Umjetničke akademije, pravilnicima sveučilišnih odjela i Pravilnikom o provedbi postupka izbora/reizbora u zvanja i na odgovarajuća radna mjesta (2015.)
3. Uvjeti za zapošljavanje i napredovanje nenastavnog osoblja utvrđeni su pravilnicima o ustrojstvu radnih mjesta na fakultetima, Umjetničkoj akademiji, sveučilišnim ustanovama i rektoratu ko ustrojbenoj jedinici Sveučilišta te odlukama o ustrojstvu radnih mjesta na podružnicama Sveučilišta: sveučilišnim odjelima i Centru za unapređenje i osiguranje kvalitete visokog obrazovanja (u daljnjem tekstu: Centar). U pravilnicima i odlukama utvrđeni stupanj obrazovanja, (stručna sprema) kvalifikacija i kompetencija za obavljanje pojedinih poslova, potrebno radno iskustvo te druge sposobnosti i znanja.

### **Sprečavanje nepotizma:**

- Osoba koja se nalazi u obiteljskom, bračnom ili sličnom bliskom odnosu s nekim od zaposlenika Sveučilišta i njegovih sastavnica ne smije zbog toga imati povlaštenu položaj, niti smije zbog toga biti stavljena u nepovoljniji položaj pri zapošljavanju i napredovanju.
- Sveučilište i njegove sastavnice ne potiču zapošljavanje srodnika, ali je ono dopušteno uz transparentan postupak: javno objavljen natječaj, ispunjavanje kriterija natječaja i uz ograničenja vezana za provedbu natječajnog postupka na način koji članovi akademske zajednice mogu sudjelovati u provedbi natječajnog postupka ili donositi odluke o njihovom primanju u radni odnos, napredovanju, plaći ili drugim aspektima njihova položaja i rada.
- Osoba koja se nalazi u obiteljskom, bračnom ili sličnom bliskom odnosu s nekim od studenata ne smije imati ovlasti donošenja odluka vezanih uz njihov studij npr. ne smije odlučivati o njegovu upisu, ocjenama ili nagradama, ne smije biti mentor u istraživanju ili izradi (završnog, diplomskog, doktorske disertacije, specijalističkog rada), ne smije ga zaposliti kao demonstratora; odlučivati u stegovnom postupku

protiv njega ili u postupku pred Etičkim povjerenstvom. Kako bi se izbjegle takve situacije nastavnik ili suradnik koji se nalazi u obiteljskom, bračnom ili sličnom bliskom odnosu s nekim od studenta dužan je takav odnos prijaviti dekanu odnosno pročelniku.

- U slučaju sumnje u postojanje sukoba interesa na temelju srodničkih ili sličnih bliskih odnosa za donošenje odluka, ovlaštena tijela Sveučilišta ili njegovih sastavnica dužna su imenovati nepristrane osobe.
- Pravila i postupak sprečavanje nepotizma i sličnih neprihvatljivih postupanja pri zapošljavanju, napredovanju i ostvarivanju drugih prava i obveza u svezi s radom i studiranjem na Sveučilištu uređuju se posebnim pravilnikom koji će donijeti Senat Sveučilišta i u okviru provedbe funkcionalne integracije Sveučilišta bit će jedinstven pravilnik za Sveučilište i njegove sastavnice i jednako će se primjenjivati upravo zbog jedinstvenog i usklađenog djelovanja na Sveučilištu.

### **Sukob interesa i obveza**

Do sukoba interesa dolazi kada član Sveučilišta ima izvanjski ekonomski ili drugi osobni interes koji negativno utječe ili bi mogao negativno utjecati na njegovo obavljanje sveučilišnih aktivnosti. Sukob interesa može nastati kao posljedica djelovanja pojedinaca izvan Sveučilišta. Može biti osobne ili poslovne naravi, ovisno o tome kakvu korist zaposlenik crpi iz takvog ponašanja. O koristi koja je osobne naravi, radić će se npr. Kad se prilikom donošenja neke odluke nekoj osobi daje prednost ili se je očito oštećuje zbog osobne privrženosti ili neprijateljstva-neovisno o kriterijima koji su mjerodavni za donošenje takve odluke. Poseban oblik osobnog sukoba interesa predstavlja slučaj nepotizma, što je predmet posebne politike i normativnog uređenja. Poslovni sukob interesa nastaje u slučajevima kada zaposlenik djeluje na Sveučilištu pod utjecajem vlastitog imovinskog interesa na način da dovodi u pitanje svoju nepristrasnost, lojalnost i interes Sveučilišta. Čak i kad zapravo nema sukoba interesa, drugim članovima Sveučilišta (npr. studentima, drugim zaposlenicima) ili široj javnosti može se kao nepristranim promatračima razumno činiti da on postoji. I takve prividne sukobe interesa treba prepoznati i na odgovarajući način riješiti, jer oni mogu ozbiljno narušavati kako ugled i vjerodostojnost Sveučilišta i njegovih članova, tako i unutrašnje odnose članova sveučilišne zajednice.

Do sukoba obveza dolazi kad obveza zaposlenika Sveučilišta vezano na neku njegovu izvanjsku aktivnost negativno utječe na sposobnost tog zaposlenika da ispunji svoje obveze na Sveučilištu.

Postojanje takvog sukoba obično je relativno lako uočiti i prepoznati, jer zbog njega zaposlenik Sveučilišta u svoje sveučilišne aktivnosti ulaže uočljive manje vremena, pažnje i truda. Pritom je ključno shvatiti da obveze prema Sveučilištu nisu ispunjene samo urednim ispunjavanjem nastavnih obveza, već zaposlenik Sveučilišta mora biti dostupan studentima i izvan nastave, sudjelovati u radu odbora i povjerenstava Sveučilišta i sastavnica te drugim sveučilišnim aktivnostima, djelovati kao mentor u preddiplomskom, diplomskom i doktorskim studijima, te iznad svega trajno i uspješno obavljati znanstvena ili umjetnička istraživanja. Svaka vrsta odnosa s izvanjskim organizacijama, zbog koje zaposlenik Sveučilišta ne može ispuniti svoje sveučilišne obveze ili mora duže izbjivati sa Sveučilišta predstavlja nedopustiv sukob obveza i mora se izbjeći.

Profesionalni sukobi neizbježna su posljedica kompleksnih društvenih odnosa i umreženosti te su stoga uobičajena pojava koja samo po sebi ne mora predstavljati prekršaj niti biti znak da je netko pogrešno postupio. Međutim, kad dođe do profesionalnog sukoba, mora ga se na vrijeme uočiti i prepoznati. Dužnost je zaposlenika Sveučilišta u svom djelovanju postupati s pažnjom usmjerenom na mogućnost postojanja profesionalnog sukoba. Ako uoče takvu mogućnost, zaposlenici trebaju sami poduzeti mjere da se takav sukob izbjegne, a ako to nije moguće o sukobu trebaju obavijestiti nadležnu osobu ili tijelo kako bi se sukob uklonio, umanjio ili na drugi primjeren način nadzirao i regulirao pri čemu treba uzimati u obzir da uzroci, intenzitet i posljedice profesionalnih sukoba mogu biti različiti, pa se različitim vrstama sukoba ne može pristupiti na jednaki način.

Uočavanje, sprečavanje i kontrola tih situacija je na korist svih članova akademske zajednice te Sveučilišta kao institucije zbog toga jer jamči održavanje integriteta, transparentnosti i povjerenja javnosti u Sveučilište kao javnu ustanovu. Uzimajući sve to u obzir Sveučilište u sprečavanju profesionalnih sukoba jasno ističe svoju privrženost sljedećim temeljnim načelima:

1. Glavna profesionalna obveza zaposlenika Sveučilišta i njegovih sastavnica jest obveza prema Sveučilištu odnosno sastavnici i njihovoj misiji stvaranja, širenja i čuvanja novog znanja.
2. Vanjske aktivnosti, kao i odgovarajući ekonomski ili drugi osobni interesi ne smiju utjecati na nepristrasnost prilikom odlučivanja niti ometati člana akademske zajednice u ispunjavanju njegovih temeljnih dužnosti na Sveučilištu, dovoditi u pitanje integritet ili izravno ugrožavati odvijanje nastave, znanosti i ostalih akademskih aktivnosti na Sveučilištu ili ugroziti dobrobit studenata i drugih zaposlenika Sveučilišta.

Uspostavljanjem okvira za prepoznavanje, izbjegavanje i nadgledanje mogućih sukoba obveza i sukoba detaljnije se uređuje u Pravilniku o sukobima interesa i obveza. Kako bi izbjeglo sukobe obveza te potencijalne, stvarne i prividne sukobe interesa te omogućilo njihovo pravovremeno razrješavanje Sveučilište će uz odgovarajuće pravne akte, propisati obrazac za prijavu aktivnosti, ustrojiti registar aktivnosti djelatnika Sveučilišta te jasno definirati ovlasti i postupke nadležnih sveučilišnih tijela i tijela sveučilišnih sastavnica, vezane uz problematiku profesionalnih sukoba.