



Udruženje građana “NEŠTO VIŠE”

PRAVILNIK O OMOGUĆAVANJU POSTIZANJA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA OSNOVU POLA I RODA

Sarajevo Sarajevo 17.05.2023.



I UVODNE ODREDBE

Član 1.

Pravilnik o omogućavanju postizanja jednakih mogućnosti na osnovu pola i roda Udruženja građana "NEŠTO VIŠE" (u daljem tekstu: Pravilnik) je dokument u kome je sadržan skup politika i mjera praktične prirode kojima se doprinosi omogućavanju postizanja jednakih mogućnosti na osnovu pola i roda u radu Udruženja građana "NEŠTO VIŠE" (u daljem tekstu: Udruženje)

Svrha ovog Pravilnika za postizanje jednakih mogućnosti na osnovu pola i roda jeste sljedeća:

- uklanjanje diskriminacije na temelju pola i roda,
- promicanje jednakih mogućnosti muškaraca i žena prilikom zapošljavanja, na radnom mjestu i pri volontiranju.

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

Član 2.

Pravilnikom se definišu aktivnosti i pravila postupanja zaposlenika u cilju zaštite zaposlenih od diskriminacije po pitanju pola i roda, a u skladu sa pozitivnim zakonskim i podzakonskim aktima u Bosni i Hercegovini.

Član 3. (Definicija)

Prema propisima pozitivnog prava Bosne i Hercegovine (Zakon o ravnopravnosti polova BiH - Službeni glasnik 16/03 i Službeni glasnik 102/09.) ravnopravnost polova i diskriminacija na osnovu pola jeste:

- Osobe muškog i ženskog pola jesu ravnopravne.
- Puna ravnopravnost polova garantuje se u svim oblastima društva, uključujući ali ne ograničavajući se na oblasti obrazovanja, ekonomije, zapošljavanja i rada, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sportu, kulturi, javnom životu i medijima, bez obzira na bračno i porodično stanje.
- Diskriminacija na osnovu pola i polne orijentacije je strogo zabranjena.

Član 4. (Primjena)

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve zaposlenike Udruženja.

Prije stupanja na rad odnosno preuzimanja izvršenja određene funkcije zaposleniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika.

Član 5. (Značenje pojedinih izraza)

Diskriminacija na osnovu pola predstavlja svako stavljanje u nepovoljan položaj bilo koje osobe ili grupe osoba utemeljene prema polu, zbog čega se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda.



Po obliku, diskriminacija može biti direktna, indirektna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, podsticanje na diskriminaciju i nasilje na osnovu pola. Diskriminacijom na osnovu pola ne smatra se uvođenje, donošenje ili sprovođenje privremenih posebnih mjera sa ciljem otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promicanja jednakosti i zaštite ravnopravnosti polova.

Diskriminacijom na osnovu pola ne smatra se norma, kriterijum ili praksa, koju je moguće objektivno opravdati postizanjem zakonitog cilja, proporcionalnog preduzetim nužnim i opravdanim mjerama.

"Direktna diskriminacija" na osnovu pola postoji kada je osoba ili grupa osoba bila tretirana, tretira se, ili može biti tretirana nepovoljnije u odnosu na drugu osobu ili skupinu osoba u istoj ili sličnoj situaciji, a na osnovu pola.

"Indirektna diskriminacija" po osnovu pola postoji kada prividno neutralna pravna norma, kriterijum ili praksa jednaka za sve je dovela, dovede ili bi mogla dovesti u nepovoljan položaj osobu ili grupu osoba jednog pola u poređenju sa osobom ili grupom osoba drugog pola.

"Uznemiravanje" je svaka situacija u kojoj dođe do neželjenog ponašanja u vezi sa polom, a koje ima za cilj i rezultat nanošenje štete dignitetu osobe ili stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, ponižavajuće, prijeteće ili slične situacije.

"Seksualno uznemiravanje" jeste svako ponašanje koje riječima, radnjama ili psihičkim djelovanjem seksualne prirode za cilj ili rezultat ima nanošenje štete dignitetu osobe ili stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, ponižavajuće, prijeteće ili slične situacije, a koje je motivirano pripadnoću različitom polu ili različitom seksualnom orijentacijom, a koje za oštećenu osobu predstavlja nepoželjno fizičko, verbalno, sugestivno i drugo ponašanje.

"Zaposlenik" je lice koje je zaposleno po ugovoru o radu na neodređeno i određeno vrijeme.

Član 6. (Principi djelovanja)

Udruženje svoj rad zasniva na sljedećim principima zaštite životne sredine:

„Zakovitost" -Svi zaposelnici su obavezni da poštuju pravne procedure, principe i ograničenja koja se odnose na zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i roda, a koja su zasnovana na ustavnim i zakonskim odredbama u Bosni i Hercegovini, uključujući međunarodne konvencije i ugovore kod kojih je BiH strana potpisnica.

„Zabrana diskriminacije po osnovu pola i roda" - Zaposlenici ne smiju u obavljanju svoje dužnosti ugrožavati druge po osnovu pola i roda.

„Zaštita prijavitelja" - Niko ne smije biti kažnjen ili na bilo koji način trpjeti bilo kakve posljedice zbog prijavljivanja, u dobroj vjeri, onoga što smatra neprimjerenim djelom ili nepravilnostima u propisanim postupcima.

„Princip dobre prakse" - obavezuje Udruženje da usaglasi svoju politiku s najboljom praksom potrebnom za prevenciju diskriminacije po osnovu pola i roda.

„Efikasnost" - Obavezuje organe upravljanja na postizanje stalnog napretka u predlaganju i sprovedbi onih mjera kojima se ostvaruju vidljivi rezultati u prevenciji diskriminacije po osnovu pola i roda.



II PREVENCIJA DISKRIMINACIJE PO OSNOVU POLA I RODA

Član 7. (Preventivne mjere)

Preventivnim mjerama Udruženja uspostavlja se sistem koordinisanih i kontinuiranih aktivnosti koje su usmjerene na zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i roda:

• Uloga zaposlenih

Izvršni direktor je dužan osigurati uslove rada i radno okruženje slobodno od diskriminacije, te poštovati propise pozitivnog prava koje zabranjuje diskriminaciju na temelju pola.

Svi zaposlenici su odgovorani za sprečavanje i vršenje diskriminacije.

Važno je da svi zaposlenici razumiju i podupiru mjere koje se uvode u svrhu promovisanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce, kao i u svrhu sprečavanja diskriminacije na temelju pola i seksualne orijentacije.

Pojedinačna odgovornost zaposlenih jeste promovisati politiku jednakih mogućnosti i sprečavati polnu i seksualnu diskriminaciju na radu.

Zaposlenici i volonteri ne smiju podsticati diskriminaciju, niti pomagati u vršenju diskriminacije.

Pravilnik za postizanje jednakih mogućnosti na osnovu pola i roda će biti predstavljen volonterima od strane zaposlenih koji sa njima rade.

Poslodavac treba obavijestiti zaposlenike da se diskriminacija na osnovu pola na radnom mjestu neće trpjeti i biće sankcionisana. Od svih zaposlenika očekuje se da izbjegavaju neprikladno ponašanje prema bilo kojem drugom zaposleniku, volonteru ili drugom članu kolektiva, koje bi se moglo protumačiti kao diskriminacija na osnovu pola.

Pritužbe na diskriminaciju po osnovu pola i roda se dostavljaju Zamjeniku Izvršnog direktora za ljudske resurse.

• Izvještavanje o incidentima

Ako zaposlenik ili volonter doživi diskriminaciju na osnovu pola ili seksualne orijentacije od svojih nadređenih, ostalih zaposlenika, stranaka ili bilo koga drugoga, odmah treba preduzeti sljedeće korake:

- treba pokazati da takvo ponašanje smatra uvredljivim,
- o incidentu treba obavijestiti nadležnu osobu (ako je moguće, pritužbu dostaviti u pismenom obliku),
- razgovor o incidentu treba voditi objektivno i temeljito, a osobu koja se požalila treba savjetovati da o tome ne govori okolo, s obzirom na osjetljivost predmeta,
- osoba kojoj je pritužba upućena treba svaku dobivenu informaciju čuvati kao strogo povjerljivu, osim za potrebe istrage ili ispravljanja počinjenog.

• Izvještaj iz „druge ruke“

Svi zaposlenici i volonteri koji znaju za slučajeve očite diskriminacije na osnovu pola na radnom mjestu dužni su o njima obavijestiti osobu zaduženu za ispitivanje.

• Istraga



NEŠTO VIŠE

Pritužbu o diskriminaciji na osnovu pola, a posebno pritužbu za polno uznemiravanje, treba odmah ispitati.

Odluku o tome da li neki postupak predstavlja diskriminaciju na osnovu pola i roda, treba donijeti na osnovu uvida u činjenice pojedinog slučaja.

Pri određivanju da li navodno ponašanje predstavlja diskriminaciju na osnovu pola, odgovorna osoba ili osobe unutar organizacije, treba da razmotre cijeli izvještaj i sve okolnosti, kao što je priroda diskriminacije i okolnosti u kojima se navodni incident dogodio.

• **Postupak**

Ako se utvrdi postojanje diskriminacije na osnovu pola i roda, odgovorna osoba ili osobe trebaju odmah preduzeti odgovarajuće mjere. Zavisno od težine čina, disciplinske mjere mogu sezati od pisane opomene (primjerak se stavlja u spis ličnih dokumenata počinitelja) do neposrednog otkaza.

Član 9.

U svom radu Udruženje se obavezuje na:

- ravnopravan tretman svih osoba muškog i ženskog pola,
- korištenje pozitivnih pravnih propisa pri zapošljavanju, prijavama za volontiranje i u radu,
- jednake mogućnosti za napredak i obuku zaposlenih i volontera bez obzira na pol, rod i seksualno opredjeljenje,
- rodnu ravnopravnost u jeziku,
- upoznavanje svih zaposlenih i volontera sa ovom politikom.

Član 10.

Radi jednostavnosti teksta zaposlenici Udruženja mogu koristiti muški rod u dokumentima na kojima je obavezan istaknuti napomenu: „Izrazi koji se koriste u ovom dokument, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvataju na jednak način muški i ženski rod.” ili upotrebljavati prvi put oba roda uz napomenu u zagradi, npr. Izvršni/a direktor/ica (u daljem tekstu Izvršni direktor).

III PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 11.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.



Aleksandar Bundalo
Izvršni direktor