



Udruženje građana “NEŠTO VIŠE”

PRAVILNIK O SEKSUALNOJ EKSPLOATACIJI, ZLOSTAVLJANJU I UZNEMIRAVANJU

Sarajevo 17.05.2023.



I UVODNE ODREDBE

Član 1.

Pravilnik o seksualnoj eksploataciji, zlostavljanju i uznemiravanju Udruženja građana "NEŠTO VIŠE" (u daljem tekstu: Pravilnik) je dokument u kome je sadržan skup mjera praktične prirode kojima se iskazuje nulta tolerancija prema seksualnoj eksploataciji, zlostavljanju i uznemiravanju u radu Udruženja građana "NEŠTO VIŠE" (u daljem tekstu: Udruženje)

Svrha ovog Pravilnika je sprečavanje seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja, kako bi njegove odredbe postale ustaljeno ponašanje svih zaposlenika u svakodnevnom radu.

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 od seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja, a u skladu sa pozitivnim zakonskim i podzakonskim aktima u Bosni i Hercegovini.

Član 3. (Definicija)

Zlostavljanje jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje jeste i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje iz stava 1. ovog člana.

Seksualno uznemiravanje jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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)

"**Seksualno uznemiravanje**" je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva osobe,



posebno kada će se njime stvoriti zastrašujući, neprijateljski, degradirajući, ponižavajući ili uvredljiv ambijent.

"Zlostavljanje" jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Zlostavljanje jeste i podsticanje ili navođenje drugih na ovakvo opisano ponašanje.

"Uznemiravanje" na radu je svako ponašanje prema zaposlenom, grupi zaposlenih ili Poslodavcu, koje može nanijeti štetu fizičke, psihičke ili seksualne prirode.

„Prevenција seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja" podrazumijeva preduzimanje organizovanih mjera i aktivnosti kojima se nastoje eliminisati mogućnost .

„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 od seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja:

„Zakonitost" -Svi zaposelnici su obavezni da poštuju pravne procedure, principe i ograničenja koja se odnose na zaštitu od seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja, 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 ponašanja koje podstiče seksualnu eksploataciju, zlostavljanje i uznemiravanje" - Zaposlenici ne smiju u obavljanju svoje dužnosti podsticati seksualnu eksploataciju, zlostavljanje i uznemiravanje.

„Zaštita prijavitelja ponašanja koje podstiče seksualnu eksploataciju, zlostavljanje i uznemiravanje " - 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 zaštite od seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja.

„Efikasnost" - Obavezuje organe upravljanja na postizanje stalnog napretka u predlaganju i sprovedbi onih mjera kojima se ostvaruju vidljivi rezultati u zaštiti od seksualne eksploatacije, zlostavljanja i uznemiravanja.

II PREVENCIJA

Član 7. (Preventivne mjere)

Radi prevencije seksualnog uznemiravanja svi zaposleni su dužni da izbjegavaju:

- a) ponižavajuće i neprimjerene komentare i postupke seksualne prirode,
- b) pokušaj ili izvršenje neželjenog fizičkog kontakta,



- c) navođenje na prihvaćanje ponašanja seksualne prirode uz ponudu nagrade, prijetnju ili ucjenu,
- d) druga slična ponašanja.

Ponašanja od kojih se treba uzdržavati

Radi prevencije od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja zaposleni treba da se naročito uzdrže od:

1) ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:

- neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru,
- obraćanje uz viku, pretnju i vređanje,
- uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja,
- druga istovrsna ponašanja;

2) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:

- ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija sa njim,
- neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline,
- neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva potrebnih za obavljanje posla;
- neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
- neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim,
- druga istovrsna ponašanja;

3) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su:

- verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
- negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,
- imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,
- ponižavanje zaposlenog pogrđnim i degradirajućim rečima,
- druga istovrsna ponašanja;

4) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:

- neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog,
- nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada,
- neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke,
- davanje ponižavajućih radnih zadataka kojih su ispod nivoa znanja i kvalifikacija,
- davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija;
- određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
- česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nisu uslovljena procesom rada,
- neopravdano prekomerno nadziranje rada,



- namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom,
 - manipulisanje sa sadržinom i poslovnim ciljevima zaposlenog,
 - zlonamerno, odnosno zloupotrebom ovlašćenja davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan,
 - neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
 - neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 5) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, kao što su:
- neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu,
 - pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila,
 - fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela,
 - namerno izazivanje konflikata i stresa,
 - druga istovrsna ponašanja;
- 6) ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:
- ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,
 - pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
 - navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu,
 - druga istovrsna ponašanja.

Ponašanja i aktivnosti koji se ne smatraju zlostavljanjem

Ne smatraju se zlostavljanjem:

- 1) pojedinačni akt poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr.), kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom;
- 2) uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr.);
- 3) radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla;
- 4) preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu;
- 5) svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema zaposlenom po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i u vezi s kojim se zaštita obezbeđuje u skladu s posebnim zakonom;
- 6) povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog i dr.

Zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja



NEŠTO VIŠE


Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja čini zaposleni koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka s ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

III PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 8.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.




Aleksandar Bundalo
Izvršni direktor