

V O D I Ć
ZA PODUZIMANJE EFIKASNIH MJERA ZA SPREČAVANJE
UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA I SEKSUALNOG
UZNEMIRAVANJA
NA RADNOM MJESTU
U INSTITUCIJAMA BOSNE I HERCEGOVINE

februar 2019. godine

SADRŽAJ

| | |
|---|-----------|
| UVOD | 3 |
| Šta je cilj ovog dokumenta i kome je namijenjen? | 5 |
| I - ŠTA JE UZNEMIRAVANJE NA OSNOVU SPOLA I SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE? | 6 |
| TEST ZA UTVRĐIVANJE SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJE I UZNEMIRAVANJE NA OSNOVU SPOLA..... | 7 |
| 1. SUBJEKTIVNI ELEMENAT | 7 |
| 1.1. Pretpostavka neželjenog ponašanja | 7 |
| 1.2. Vanjska reakcija..... | 7 |
| 1.3. Namjera..... | 8 |
| 2. RADNJA | 8 |
| 2.1. Verbalno ponašanje | 8 |
| 2.2. Neverbalno ponašanje | 9 |
| 2.3. Neprimjereno fizičko ponašanje | 9 |
| 2.4. Ko može biti izvršilac i žrtva radnje uznemiravanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja | 9 |
| 3. PRIRODA RADNJE | 10 |
| 3.1. Uznemiravanje na osnovu spola je uznemiravanje koje nastaje zbog društvenih uloga žena i muškaraca | 10 |
| 3.2. Seksualno uznemiravanje je uznemiravanje zbog spolnih (vanjskih, fizičkih ili bioloških) karakteristika osoba muškog odnosno ženskog spola..... | 11 |
| 4. POSljedICA | 11 |
| II - ULOGA POSLODAVACA U PREVENCIJI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA | 12 |
| Politika nulte tolerancije | 13 |
| Savjetnik/savjetnica za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola .. | 13 |
| Obuka | 14 |
| III - ZAŠTITA OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU | 15 |
| Neformalni načini zaštite | 15 |
| Formalni načini zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu | 16 |
| Podnošenje zahtjeva/prijave za pokretanje disciplinskog postupka | 16 |
| IV – POSTUPANJE DISCIPLINSKIH KOMISIJA U SLUČAJEVIMA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU..... | 18 |
| PRILOZI..... | 19 |
| 1. Međunarodni dokumenti koji definiraju seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola | 19 |
| 2. Primjer Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola..... | 22 |

UVOD

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu (u daljem tekstu: uznemiravanje) sigurno nisu novije pojave u Bosni i Hercegovini. Ono što predstavlja novinu odnosi se na zakonsko reguliranje pojmova uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja, na potrebu evidentiranja takvih slučajeva, kao i skretanje pažnje javnosti, te istraživanja uznemiravanja na radnom mjestu. Sagledavanje ovih pojava unutar pravnog okvira podrazumijeva kompleksnu analizu postojeće zakonske regulative uključujući i pravo Evropske unije i rješenja u zakonodavstvu Bosne i Hercegovine.

Neravnopravnost spolova je posljedica različitih društvenih očekivanja od osoba ženskog i muškog spola, a na radnom mjestu, *odnosa* nadređenosti i podređenosti, moći koju nosi pozicija u hijerarhiji poslova. Rezultat je neprepoznavanja ponašanja koje se može označiti kao seksualno uznemiravanje, jer se gube jasne granice i distanca privatnog i profesionalnog, ili zanemarivanje značaja ovog problema, jer korespondira s klasičnim obrascem postavljenog odnosa moći (jači–slabiji, nadređeni–podređeni).

Bitan faktor u radnim odnosima je ekonomska moć koja se izvodi iz realne ekonomske situacije u Bosni i Hercegovini, velike stope nezaposlenosti, ograničenog izbora zaposlenja te pritiska nalaženja ili zadržavanja radnog mjesta.

Agencija za ravnopravnost spolova BiH, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH (u daljem tekstu: Agencija za ravnopravnost spolova BiH/MLJPI BiH) je provela **Istraživanje o spremnosti institucija Bosne i Hercegovine da provode obaveze u oblasti ravnopravnosti spolova.**

Dio istraživanja se odnosio na pitanja vezana za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola u radu i radnim odnosima, u svrhu ocijene stavova zaposlenih osoba o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola, znanje o dostupnim mehanizmima zaštite i stavovi o potrebnim koracima kako bi se osigurala prevencija.

Posljedice navedenih faktora su potvrđene rezultatima **Istraživanja** prema kojem samo 16 % ispitanika/ca smatra da seksualno uznemiravanje postoji u okviru institucije u kojoj su zaposleni dok čak 41% ispitanika/ca smatra da ne zna prepoznati seksualno uznemiravanje. Samo 3% ispitanika/ca je izjavilo da je u potpunosti upoznato sa okvirom za zaštitu od seksualnog uznemiravanja.

Isto tako, 16% ispitanika/ca je odgovorilo da smatraju da su se osobe u njihovom okruženju ponašale na način koji je za njih predstavljao zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje seksualne prirode. U većini slučajeva se radilo o verbalnom uznemiravanju, zatim o fizičkom i neverbalnom obliku.

Od svih ispitanika, dva su zatražili zaštitu zbog seksualnog uznemiravanja od strane bilo koje od nadležnih institucija. U oba slučaja ispitanici su izjavili da nisu zadovoljni ishodom postupka i da iz tog razloga ne smatraju da je u Bosni i Hercegovini uspostavljen efikasan način zaštite od seksualnog uznemiravanja. Ispitanici smatraju da je problem seksualnog uznemiravanja prije svega problem koji bi trebao da rješava poslodavac, te bi se prvo obratili poslodavcu u slučaju uznemiravanja (63%), a tek onda Agenciji za ravnopravnost spolova BiH/MLJPI BiH, Ombudsmanu, policiji, sudu/tužilaštvu i sl.

Većina ispitanika, odnosno 47%, nije upoznata da je uspostavljen efikasan mehanizam zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, a 26% ispitanika smatra da takav mehanizam ne postoji.

Na upit, „Šta bi poslodavci morali da urade kako bi se uspostavio efikasan mehanizam?“ , ispitanici su rangirali predložene odgovore na sljedeći način:

1. Zauzeti jasan stav da je seksualno uznemiravanje na radnom mjestu neprihvatljiv oblik ponašanja,
2. Osnažiti disciplinske komisije da provode postupak u slučaju seksualnog uznemiravanja,
3. Pružiti podršku osobama koje smatraju da su žrtve seksualnog uznemiravanja,
4. Provoditi redovne obuke sa ciljem dizanja svijesti o pojavnim oblicima seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu,
5. Promocija mehanizama zaštite od seksualnog uznemiravanja.

Najčešći razlozi zašto osobe trpe seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola:

- Nisu upoznate sa načinom zaštite,
- Osjećaju se obeshrabreno jer smatraju da neće dobiti odgovarajuću zaštitu,
- Zabrinuti su jer smatraju da nemaju dovoljno dokaza i da im niko neće vjerovati,
- Ne žele da budu shvaćeni kao osobe koje stvaraju probleme,
- Ne žele da privlače pažnju na sebe,
- Smatraju da je postupak zaštite predug i prekomplikovan,
- Nemaju snage da se suoče sa osobom koja ih je uznemiravala,

Ne žele da se suoče sa poslodavcem ili nadređenim koji je prijatelj sa osobom koja ih je uznemiravala.

Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH je izradila radna grupa osnovana od strane Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, a činili su ih predstavnici Agencije za ravnopravnost spolova BiH/MLJPI BiH, Ministarstva pravde BiH, Agencije za državnu službu BiH i Ureda Parlamentarnog vojnog povjerenika.

Šta je cilj ovog dokumenta i kome je namijenjen?

Vodič je namijenjen svim potencijalnim akterima u postupku efikasne prevencije i zaštite od uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH: poslodavci, zaposlenici-žrtve i potencijalne žrtve, kao i disciplinske komisije koje se formiraju u ovim slučajevima. Ovaj Vodič može biti podjednako koristan za poslodavce koji upošljavaju zaposlenike, državne službenike, policijske službenike i pripadnike oružanih snaga.



Ovaj Vodič prati navedenu strukturu i nudi sljedeće informacije:

1. Načini prepoznavanja i postupanja u slučaju da se zaposlenici smatraju žrtvom uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH.
2. Upoznavanje poslodavaca sa načinima prevencije uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH.
3. Davanje smjernica za prepoznavanje i kvalifikacija povrede službene dužnosti uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH za disciplinske komisije.

NAPOMENA: Izrazi koji su radi preglednosti dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije se odnose na muškarce i žene.

I - ŠTA JE UZNEMIRAVANJE NA OSNOVU SPOLA I SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE?

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje su definirani zakonima Bosne i Hercegovine.

U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10):

„Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje po osnovu spola kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav učinak.“

„Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.“

Četiri su osnovna elementa koja je neophodno ispuniti da bi se neko ponašanje moglo smatrati uznemiravanjem na osnovu spola ili seksualnim uznemiravanjem. Oni se sastoje od **subjektivnog elementa, radnje, prirode radnje i posljedice**. Ovi elementi proizilaze iz same zakonske definicije uznemiravanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja i oni moraju biti kumulativno ispunjeni. Ukoliko neki od elemenata nisu ispunjeni, može se raditi o nekom drugom obliku uznemiravanja ili neki drugi oblik diskriminacije kao što je mobing ili nasilje na osnovu spola.

Radi efikasne prevencije, ali i zaštite, veoma je bitno prije samog postupka utvrditi, na osnovu sljedećeg testa, da li se radi o uznemiravanju na osnovu spola ili seksualnom uznemiravanju. U nastavku je predstavljen **TEST ZA UTVRĐIVANJE SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJE NA OSNOVU SPOLA**, kao i ostali elementi koji su bitni za identifikaciju i pravilnu kvalifikaciju ovih djela.



1. SUBJEKTIVNI ELEMENAT

Da bi postojalo uznemiravanje neophodno je utvrditi da se radi o **NEŽELJENOM OBLIKU PONAŠANJA**. Oblici neželjenog ponašanja ovise od subjektivnog doživljaja, mijenjaju se u ovisnosti od vremena, okoline i drugih subjektivnih i objektivnih utjecaja.

1.1. *Pretpostavka neželjenog ponašanja*

Pretpostavka je da su neželjena ponašanja na radnom mjestu sva ponašanja koja su seksualne prirode ili se odnose na neprimjerena ponašanja usmjerena prema osobama zbog njihovog spola. Stoga bi se granice neželjenog ponašanja trebale utvrđivati u svakom konkretnom slučaju i različitim društvenim interakcijama. Prije stupanja u društvene interakcije, svaka osoba mora voditi računa da li svojim ponašanjem stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za osobe oko sebe.

Za fizička ponašanja seksualne prirode, posebno je izražena pretpostavka neželjnog ponašanja.

Izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji.

U nekim radnim sredinama, ogovaranje o seksualnim aktivnostima, vicevi i zadirkivanje su dio svakodnevnice. Vrlo često zaposlenici koji rade u takvim sredinama preuzimanju obrasce tog ponašanja bez razmišljanja o posljedicama za druge osobe ili grupe osoba. Budući da oni ne namjeravaju izravno uvrijediti ili poniziti druge osobe, zaposlenici koji prepričavaju šale seksualne prirode, cirkuliraju uvredljive materijale ili upotrebljavaju neprimjerene nadimke za suradnike. Mogu se iznenaditi ukoliko saznaju da njihovo ponašanje može predstavljati seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola.

1.2. *Vanjska reakcija*

Kako utvrditi da je određena radnja neželjena za osobu ili grupu osoba? Ukoliko određena osoba smatra određeno ponašanje neželjenim u ovisnosti od situacije potrebno je da ispolji svoju reakciju u vanjskom svijetu, a prije svega prema osobi koja vrši određenu radnju, na način da **JASNO I NEDVOSMISLENO** stavi do znanja da je takvo ponašanje **NEŽELJENO**.

Ukoliko se u razgovoru o položaju žena i muškaraca na tržištu rada povede razgovor o teškom položaju u kojem se nalaze žene koje moraju da se brinu o porodici i domaćinstvu, muški zaposlenik iskaže svoj stav da „ženama je mjesto u kući i muškarci koji dopuste svojim suprugama da rade su mlakonje“ to se ne smatra uznemiravanjem na osnovu spola. Razmjena

*mišljenja, a posebno ako se radi o razmjeni mišljenja u diskusiji u kojoj dobrovoljno učestvuju svi sudionici, ne može biti neželjena. U ovakvim situacijama ukoliko izjave stvaraju zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje neophodno je **JASNO I NEDVOSMISLENO** staviti do znanja da je takvo ponašanje **NEŽELJENO**. Ipak, i bez ovakve reakcije razmjena mišljenja ne podrazumijeva odobrenje da se **nastavi sa verbalnim i neverbalnim ponašanjem ove vrste. Stoga se ponavljanje sličnog ponašanja ne bi moglo pravdati činjenicom da se jednom na tu temu diskutovalo. Svaka buduća ista ili slična izjava na tu temu bi mogla predstavljati uznemiravanje na osnovu spola.***

1.3 Namjera

Namjera nije bitna za utvrđivanje odgovornost za uznemiravanje.

I seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola postoje bez obzira na namjeru da se neko uznemirava. I jedan i drugi oblik uznemiravanja postoji kada „se postiže takav učinak“ ili „kojim se postiže takav učinak“. Izgovori da osoba nije znala da određeno ponašanje predstavlja uznemiravanje, ne smije biti uzeto kao razlog za nepostojanje odgovornosti. Pitanje namjere je bitno uzeti u vezi sa subjektivnim elementom a posebno sa pretpostavkom neželjenog ponašanja.

Imajući u vidu činjenicu da je jedan od osnovnih uzroka seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola neravnopravnost spolova, veliki broj osoba nije svjestan da njihovo ponašanje predstavlja neželjeno ponašanje za druge osobe.

Stoga je značajno da poslodavci poduzimaju odgovarajuće mjere prevencije kako bi se razvijala svijest o neprihvatljivim oblicima ponašanja na radnom mjestu, a posebno o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola.

2. RADNJA

Radnja se može sastojati od djela verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja.

2.1. Verbalno ponašanje odnosi se na riječi, odnosno zvuke, kao što su šale, pitanja, primjedbe, a mogu se iskazati usmenim ili pisanim putem:

- Uvredljive riječi i komentari,
- Ponavljani pozivi za sastanke i neželjeno nabacivanje ili flertovanje,
- Pravljenje seksualnih komentara i aluzija,
- Pričanje seksualnih šala i zapitkivanje o seksualnim željama,
- Uvrede zasnovane na spolu osobe ili ocjenjivanje nečije seksualnosti,
- Okretanje razgovora o radu na razgovor o seksualnim temama,
- Uvjetovajne napredovanja na poslu ili ostvarivanje drugih benefincija seksualnim uslugama,

- Neželjeni vicevi i dobacivanja.

Primjer: „Nadređeni je duži period verbalno i psihički zlostavljao zaposlenu osobu, pokazujući očitu namjeru stupanja u seksualne odnose. , što je ista uporno odbijala. Nadređeni je potom intenzivirao svoje radnje i počeo je da je vrijeđa i upućuje pogrdne riječi u prisustvu drugih zaposlenih, neosnovano je kritikujući za nemar na poslu, te prijeteci otkazom.“

2.2. Neverbalno ponašanje obuhvata sve gestikulacije i ponašanja koja nisu obuhvaćena riječima, to jest, izraze lica, pokrete tijelom ili davanje znakova.

Neverbalno ponašanje uključuje također:

- Gestikulacije, insinuacije i znakove koji upućuju na imitaciju seksualnih odnosa,
- Slanje elektronske pošte ili SMS-poruka sa slikovnim sadržajima seksualne prirode ili sadržajima koja se odnose na neravnopravnost spolova,
- Objavljivanje i postavljanje slika ili postera sa sadržajem seksualne prirode ili sadržajem koji je uvredljiv na osnovu spola,
- Puštanje seksualno sugestivne muzike ili filmova,
- Pokazivanje slika, kalendara, pozadine ekrana na računaru, sa seksualno eksplicitnim sadržajem.

2.3. Neprimjereno fizičko ponašanje je svako seksualno ponašanje koje uključuje kontakt s tijelom druge osobe. Uz to, to ponašanje mora biti neželjeno za žrtvu, odnosno nametnuto od učinioca. Neprimjereno fizičko ponašanje uključuje sljedeće:

- Diranje, štipanje, milovanje, udaranje, stiskanje, češkanje druge osobe,
- Nepotrebni fizički kontakt ili dodirivanje dijelova tijela druge osobe,
- Fizičko nasrtanje u svrhu ostvarivanja kontakta seksualne prirode.

Primjer: „Nadređeni je pokušavao da stupi sa službenicom u seksualne odnose, govoreći joj da mu se sviđa, da ima lijepo tijelo, da bi je volio grliti i ljubiti, pokušavajući da je zagrlji ili dira po tijelu. Ona je to odbijala, govoreći da je ona mlada za njega, da on ima svoju ženu koju treba da grli i ljubi. Jedne večeri su se zadržali duže na poslu i on je ponudio da je svojim vozilom odveze kući. U toku vožnje, dok je upravljao svojim vozilom, vlasnik prodavnice je više puta pokušao da je zagrlji, povlačeći je prema sebi, a kada je ona pokušala da se otrgne od njega, rekao prijetio joj je i vrijeđao. Službenica je u strahu od daljih njegovih neželjenih i grubih pokušaja da s njom stupi u seksualni odnos, molila da je pusti, uz prijetnje da će ga prijaviti, na što joj je on odgovorio: „Samo pisni, ne smiješ nikome reći za ovo, od sutra ćeš tražiti novi posao“.

2.4. Ko može biti izvršilac i žrtva radnje uznemiravanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja

Najčešća pretpostavka je da se uznemiravanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu dešava u interakciji rukovodioca muškog spola i zaposlenica ženskog spola.

Međutim, to uvijek ne mora biti slučaj, iako se ovi oblici uglavnom vezuju za žene, ne isključuju ni osobe muškog spola kao žrtve seksualnog uznemiravanja.

Poerd toga, uznemiravanje može biti horizontalno i vertikalno. Vertikalno uznemiravanje je uznemiravanje zaposlenika od strane rukovodica odnosno uznemiravanje rukovodioca od strane zaposlenika. Izražen je oblik uznemiravanja tzv. "quid pro quo" u kojem su napredovanje ili druge beneficije iz radnog odnosa uslovljene seksualnim odnosom.

Horizontalno uznemiravanje je uznemiravanje zaposlenika od strane drugih zaposlenika, bez ikakvog odnosa nadređenosti odnosno podređenosti.

Također, uznemiravanje nije uvjetovano isključivo različitošću spolova. Tako muškarci mogu uznemiravati žene i žene mogu uznemiravati muškarce, te muškarci mogu uznemiravati muškarce, a žene žene.

3. PRIRODA RADNJE

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje se razlikuju po svojoj prirodi. Dok kod seksualnog uznemiravanja mora postojati neželjeno ponašanje seksualne prirode, kod uznemiravanja postoji neželjeno ponašanje po osnovu spola.

3.1. Uznemiravanje na osnovu spola je uznemiravanje koje nastaje zbog društvenih uloga žena i muškaraca

Zabrana uznemiravanja po osnovu spola usredotočena je na ponašanje koje „**omalovažava tj. ponižava osobu u njenom svojstvu pripadnice ili pripadnika muškog ili ženskog spola.**“ Takvo ponašanje implicira stav da su osobe koje pripadaju određenom spolu manje vrijedne ili manje sposobne, a podrazumijeva neželjeno **verbalno, neverbalno i fizičko ponašanje vezano uz pripadnost osobe/a određenom spolu.**“

Ovo uznemiravanje ne implicira bilo kakvu vrstu seksualne privlačnosti jer nije bazirana na biološkim karakteristikama osoba/e, već na onome šta osoba/e smatra/ju da su njihove društvene uloge.

PRIMJER: Kolege su konstantno dobacivali kolegici da je nježna i da za nju nije posao policajke/vojnkinje, jer je to „muški posao“. Govorili su joj: „Zna se gdje je ženi mjesto“, „Nije džabe Bog stvorio žene i muškarce različite“ i slično. Konstantno su je omalovažavali u prisustvu dugih kolega, nadređenih, kao i pred trećim licima.

PRIMJER: Kolege su više puta prepričavale i dobacivale kolegi koji je koristio roditeljsko odsusutvo da je „papučar“ i da je „žensko u vezi“, a da njegova supruga „nosi kaiš u kući“. Uvijek bi u njegovom prisustvu pričali viceve koji se odnose na muškarce kojima žene naređuju.

3.2. Seksualno uznemiravanje je uznemiravanje zbog spolnih (vanjskih, fizičkih ili bioloških) karakteristika osoba muškog odnosno ženskog spola

Seksualno uznemiravanje može se prepoznati u seksualnim ponudama, ucjenama ili čak povredama tjelesnog integriteta, a obuhvaća razne uvrede seksualne naravi, dobacivanja i insinucije seksualnog karaktera, komentare o fizičkim obilježjima seksualne prirode ili o seksualnom životu osobe itd.

PRIMJER: *Zaposlenik je radio u odjelu za finansije. Više puta je njegova nadređena dolazila dok je radio za svojim radnim stolom, stavljala je ruku oko njegovih ramena, a s vremena na vrijeme bi ga bez njegovog odobrenja masirala po ramenima i leđima.*

PRIMJER: *Neposredni rukovodilac je službenicu u više navrata seksualno uznemiravao, prateći je po hodnicima i vulgarnim rječnikom dobacujući da ima dobre grudi i zadnjicu, uvredljivo joj dobacivao u stihovima, te nekoliko puta predlagao stupanje u seksualne odnose, te joj je prijetio da će u slučaju odbijanja ostati bez posla ili da će biti prinuđena da ga sama napusti.*

PRIMJER: *Žena je bila zaposlena u organu uprave više godina. Od drugih kolega je saznala da je njen kolega drugim kolegama rekao da je zaljubljen u nju. Jednog dana ju je pozvao u svoj stan, ali je ona to odbila. Sutradan ju je pred svim kolegama verbalno napao, govoreći da ga je godinama zavodila i da je kriva za šta je doveden u takvo stanje.*

4. POSLJEDICA

Seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radnom mjestu dovode do „povrede dostojanstva osobe ili grupe osoba koja trpi uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje, odnosno, stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja“ (član 5. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini) . Utvrđivanje posljedice je faktičko pitanje koje se utvrđuje za svaki postupak na osnovu subjektivnog doživljaja. To u praksi znači da se radi o postojanju posljedice koju bi „prosječna“ osoba smatrala da je dovela do promjene radnih uslova.

II - ULOGA POSLODAVACA U PREVENCIJI SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA

Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10) propisuje da poslodavac mora preduzeti efikasne mjere u cilju sprječavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima. Kao pitanje se postavlja koje su to radnje koje može poduzeti poslodavac sa ciljem sprječavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima.

Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine („Službeni glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17) propisuje da je poslodavac dužan preduzeti efikasne mjere s ciljem sprečavanja nasilja na osnovu spola, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja u radu i/ili u vezi s radom i mobinga, te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku zbog činjenice da se žalio na nasilje, diskriminaciju, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobing.

Shodno navednom, poslodavci su dužni da svim zaposlenim stave do znanja da je svaki oblik seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola **NEPRIHVATLJIV**. Navedeno se može postići usvajanjem jasnih politika protiv seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i dostupnosti istih svim zaposlenicima.

Međutim, samo donošenje politika nije dovoljno. Politike moraju biti praćene aktivnostima koje će biti usmjerene na podizanje svijesti o neprihvatljivim oblicima ponašanja koji dovode do seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, kao i organizovanjem obuka.

Politika nulte tolerancije

Poslodavci su dužni izraditi **politiku nulte tolerancije** kao ključni element uspješne prevencije uznemiravanja.

Politika nulte tolerancije obavezno sadrži:

- Ciljeve u vezi sa prevencijom seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola i odgovornosti poslodavca u prevenciji i zaštiti od uznemiravanja,
- Izvode iz propisa da je seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola zabranjeno,
- Jasnu definiciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, u skladu sa zakonom,
- Situacije i osobe između kojih može nastati seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola,
- Primjere seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu,
- Sažetak mogućih načina zaštite od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola,
- Posljedice u slučaju kršenja propisa,
- Jasnu izjavu poslodavca da će poduzeti efikasne mjere da se djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola sankcioniraju,
- Informacije o načinu pribavljanja pomoći, savjeta i pomoći u sastavljanju zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka.

Politika nulte tolerancije treba biti dostupna svim zaposlenicima i oglašena na zvaničnoj web prezentaciji (web stranici).

Kao primjer politike s ciljem sprečavanja seksualnog uznemiravanja u pravosuđu, Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH usvojilo je 2015. godine *Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja*, koje predstavljaju skup mjera i aktivnosti preventivnog karaktera u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini radi sprečavanja seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja. Smjernice utvrđuju standarde prepoznavanja seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja kao protivzakonitog i neželjenog ponašanja, te propisuju internu proceduru za preventivno djelovanje u vezi sa neželjenim ponašanjem na radnom mjestu i/ili u vezi sa radnim mjestom.

Savjetnik/savjetnica za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola

U cilju efikasne i prevencije i zaštite od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola potrebno je da institucije imenuju savjetnika/savjetnicu za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola (u daljem tekstu: savjetnik/savjetnica). Savjetnik/savjetnica se imenuje od strane rukovodioca institucije na period od četiri godine. Za obavljanje poslova savjetnika/savjetnice imenuje se osoba koja uživa poštovanje unutar radne organizacije i koja pristupa komunikaciji s radnim

kolegama i kolegicama na prihvatljiv način. Savjetnik/savjetnica prolazi specijalnu obuku o prevenciji seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, kao i o svojoj ulozi savjetnika/savjetnice. Rukovodilac institucije ima mogućnost da imenuje više od jedne osobe za obavljanje poslova savjetnika/savjetnice, a u skladu s potrebama institucije.

Obuka

Budući da osobe vrlo često nisu svjesne da svojim ponašanjem uznemiravaju druge osobe, obuke su jedan od bitnih načina prevencije seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola. Obuke se mogu osigurati od strane vanjskih edukatora ili se može organizovati od strane osoba koje rade u okviru institucije. Bez obuka zaposlenici možda neće znati šta je seksualno i uznemiravanje na osnovu spola, kako ga prepoznati i kako se zaštititi, odnosno, neće znati koja ponašanja druge osobe smatraju neželjenim i uznemiravajućim. Obukama bi trebali biti obuhvaćeni svi zaposleni uključujući i novozaposlene.

Obuke bi se, također, trebale održavati periodično, kako bi se znanje osvežilo, ali i kako bi se zajednički raspravile pojedine situacije koje mogu predstavljati seksualno i uznemiravanje na osnovu spola.

Poseban naglasak bi trebao biti na obukama za rukovodeće osoblje kako bi mogli da prepoznaju potencijalne probleme, ali i da budu obučeni o načinu postupanja u slučajevima ukoliko se zaposlenici njihove radne jedinice budu žalili na seksualno i uznemiravanje na osnovu spola. Posebne obuke bi trebale biti organizovane i za osobe koje su zaposlene u disciplinskim komisijama.

III - ZAŠTITA OD SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU

Neformalni načini zaštite

Razgovor sa osobom koja se ponaša na neželjeni način

Ako je moguće, razgovarajte sa osobom koja se ponaša na neželjeni način i pokušajte objasniti koja vrsta ponašanja za vas predstavlja seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radnom mjestu.

Preporuke za razgovor sa osobom koja se ponaša na neželjeni način

- Suočite se sa osobom koja se ponaša na neželjeni način i pokušajte razgovarati licem u lice,
- Obavite razgovor i objasnite da je razgovor povjerljiv,
- Objasnite ponašanje te osobe, a koje vas uznemirava i kako se osjećate zbog toga,
- Zahtjevajte da ta osoba prestane sa ponašanjem koje smatrate neželjenim,
- Dajte priliku osobi da odgovori na sve vaše navode.

Razgovor sa nadređenim i/ili savjetnikom/savjetnicom za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola

Ako je moguće, razgovarajte sa vašim nadređenim ili sa nadređenim osobi za koju smatrate da se ponaša na neželjeni način, i/ili sa savjetnikom/savjetnicom za prevenciju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola . Predočite sve situacije u kojima je došlo do ponašanja koje za vas predstavlja seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola, na radnom mjestu.

Preporuke za razgovor sa nadređenim i/ili savjetnikom/savjetnicom

- Ukoliko je to prikladno, objasnite da li ste se suočili sa osobom koja se ponaša na neželjeni način
- Predložite kako želite da nastavite sa vašim problemom tj. da li želite da nadređeni i/ili savjetnik/ca razgovara sa osobom koja se ponaša na neželjeni način ili da li želite podnijeti zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka.

Formalni načini zaštite od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu

Budući da seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola predstavljaju **povredu službene dužnosti**, u skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti zaposlenih osoba u institucijama BiH, formalni načini zaštite su:

- podnošenje prijave/zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka;
- podnošenje prijave/tužbe nadležnom organu.

U skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti svih zaposlenih osoba u institucijama BiH, djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanje na osnovu spola su definirana kao povreda radne dužnosti koja povlači disciplinsku odgovornost. Pravni propisi koji uređuju zaštitu od seksualnog uznemiravanja i uznemiravanje na osnovu spola su:

- **Zakon o državnoj službi** ("Službeni glasnik BiH", br. 19/02, 35/03, 4/04, 17/04, 26/04, 37/04, 48/05, 2/06, 32/07, 43/09, 8/10, 40/12 i 93/17) - **Član 54. Disciplinska odgovornost**
- **Zakon o službi u oružanim snagama BiH** („Službeni glasnik BiH", br.: 88/05, 53/07, 59/09 ,74/10 i 42/12) **Član 161. Disciplinski prijestupi**
- **Zakon o policijskim službenicima BiH** („Službeni glasnik BiH", br.: 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 07/12) **Član 105. Teže povrede službene dužnosti**
- **Zakon o radu u institucijama BiH** („Službeni glasnik BiH", br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10 , 32/13 i 93/17) - **Član 86.e**
- **Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti državnih službenika u institucijama BiH** („Službeni glasnik BiH", broj 20/03 i 04/10) - **Član 15a. Diskriminacija**
- **Pravilnik o vojnoj disciplini i disciplinskom postupku** („Službeni glasnik BiH", broj 96/10) - **Član 6. Disciplinski prestupi**
- **Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika BiH** („Službeni glasnik BiH", broj 18/05 i 34/08) - **Član 5. Teže povrede službene dužnosti**
- **Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti uposlenika u institucijama BiH** („Službeni glasnik BiH" broj 81/07) - **Član 6. Disciplinski prestupi**

Podnošenje zahtjeva/prijave za pokretanje disciplinskog postupka

Zahtjev/prijava za pokretanje disciplinskog postupka se podnosi u skladu sa odgovarajućim propisom kojim je uređen disciplinski postupak. Pored obaveznih elemenata koji sadrži svaki zahtjev/prijava, u zahtjevima kojima se traži utvrđivanje odgovornosti zbog seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola veoma je značajno navesti sve elemente ovih djela odnosno:



Više o ovim elementima možete naći u dijelu 3. ovog dokumenta, ali u zahtjevu posebno opišite:

SUBJEKTIVNI ELEMENAT – jasno navedite da je ponašanja za vas bilo neželjeno i da li ste počiniocu stavili do znanja da je to ponašanje za vas neželjeno, odnosno razloge zbog kojih ste smatrali da to nije bilo moguće.

RADNJA – opišite ponašanje i sve okolnosti vezano za ponašanje koje vas je uznemirilo. Predložite izvođenje svih dokaza koje ste prikupili (e-mailovi, SMS-poruke, slike, pisma i slično) i svjedoke koji su prisustvovali tom ponašanju ili osobe sa kojima ste pričali o tom događaju ili vještaka medicinske struke.

PRIRODA RADNJE – na osnovu opisa radnje navedite da li smatrate da li se radi o uznemiravanju seksualne prirode ili uznemiravanju na osnovu spola.

POSLEDICA – opišite posljedicu koju je na vas ostavilo uznemiravanje. U tom smislu, veoma je značajno da predložite da komisija pozove za svjedoka osobu sa kojom ste razgovarali o uznemiravanju koja bi mogla potvrditi vaše navode da je kao posljedica nastalo zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Kako je princip javnosti jedan od osnovnih principa disciplinskog postupka, u svom zahtjevu možete podnijeti zahtjev za isključivanje javnosti u skladu sa odgovarajućim propisom.

IV – POSTUPANJE DISCIPLINSKIH KOMISIJA U SLUČAJEVIMA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA NA RADNOM MJESTU

Disciplinska komisija koja vodi **disciplinski postupak** zbog seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola mora pristupiti ovim predmetima sa posebnom pažnjom. Svi propisi utvrđuju jasne i efikasne rokove za provođenje disciplinskog postupka.

Disciplinska komisija, u pogledu seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola treba da utvrdi sljedeće elemente:



SUBJEKTIVNI ELEMENAT – utvrditi da je riječ o neželjenom ponašanju. U tom smislu disciplinska komisija treba u postupku da utvrdi da li je počinitelj u konkretnom slučaju mogao da pretpostavi da se radi o neželjenom ponašanju, odnosno, da li je počiniocu stavljen do znanja da se radi o neželjenom obliku ponašanja.

RADNJA – Potrebno je utvrditi koji je način izvršenja radnje, a posebno dovesti u uzročno-posljedičnu vezu radnju sa subjektivnim elementom, prirodom i posljedicom. Utvrđivanje načina, odnosno oblika izvršenja radnje može imati uticaj na izricanje disciplinske mjere. Isto tako, disciplinska komisija treba utvrditi namjeru počinitelja koja nema uticaja na utvrđivanje disciplinske odgovornosti.

PRIRODA RADNJE – **Disciplinska komisija mora da**, na osnovu opisa radnje, utvrdi i prirodu radnje, odnosno, da utvrdi da li se radi o seksualnom uznemiravanju ili uznemiravanju na osnovu spola. Priroda radnje je ključna radi ispravne kvalifikacije i imenovanja djela.

POSLEDICA – **Disciplinska komisija mora utvrditi da** uznemiravanje dovodi do jedne ili više posljedica; zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Izjava počinioca da nije znao da svojim ponašanjem uznemirava osobu, odnosno, da njegovo ponašanje dovodi do ove posljedice, nema utjecaja na utvrđivanje odgovornosti.

PRILOZI

1. Međunarodni dokumenti koji definiraju seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola

CEDAW - KONVENCIJA O ELIMINACIJI SVIH OBLIKA DISKRIMINACIJE NAD ŽENAMA UJEDINJENIH NARODA

OPĆA PREPORUKA BR. 19 KOMITETA ZA ELIMINACIJU DISKRIMINACIJE NAD ZENAMA

Član 11

17. Jednakost u zapošljavanju može biti znatno ugrožena kada žene pate zbog nasilja na spolnoj osnovi, kao što je seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.

18. Seksualno uznemiravanje podrazumijeva nedobronamjerno ponašanje kao što je fizički dodir ili pristup, seksualno obojene opaske, pokazivanje pornografije i traženje seksa, bilo da se radi o riječima ili djelima. Takvo ponašanje može biti degradirajuće i može predstavljati zdravstveni i sigurnosni problem; diskriminacija je kada žena ima osnovanu sumnju da vjeruje da zbog svog prigovora može imati manje šanse u vezi za zaposlenjem, što uključuje dobivanje posla ili promociju, ili kad se na taj način stvara neprijatna radna atmosfera.

Posebna preporuka

24. U svjetlu ovih komentara, Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama, preporučuje da: (i) Efikasne pravne mjere, uključujući krivične sankcije, parnične lijekove i odredbe o kompenzaciji kako bi se štitile žene protiv svih oblika nasilja, uključujući, između ostalog, nasilje i zlostavljanje u porodici, seksualno napastvovanje i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu;

KONVENCIJA VIJEĆA EVROPE O SPREČAVANJU I BORBI PROTIV NASILJA NAD ŽENAMA I NASILJA U PORODICI

Član 40. Seksualno uznemiravanje

Članice će preduzeti neophodne zakonodavne odnosno druge mjere kako bi osigurale da svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog odnosno fizičkog ponašanja seksualne prirode u svrhu odnosno uz ishod povrede dostojanstva lica, posebno kada se stvara zastrašujuća, neprijateljska, degradirajuća, ponižavajuća odnosno uvredljiva atmosfera, bude predmet krivične odnosno druge pravne sankcije.

DIREKTIVA 2006/54/EZ EVROPSKOGA PARLAMENTA I VIJEĆA

od 5. jula 2006. godine

o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija)

Član 2.

Definicije

1. (c) «uznemiravanje» je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak;

(d) «seksualno uznemiravanje» je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebice kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

Član 26.

Sprečavanje diskriminacije

Države članice će u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i običajem poticati poslodavce i nadležne osobe za stručno osposobljavanje da poduzmu učinkovite mjere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na temelju spola, a posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi s mogućnošću zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

Rezolucija Evropskog parlamenta od 3. oktobra 2017. o ekonomskom osnaživanju žena u privatnom i javnom sektoru u EU-u (2017/2008(INI))

AB. budući da je primjena Konvencije Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama (Istanbulska konvencija) preduvjet za ekonomsko osnaživanje žena te stoga i za rodnu jednakost; budući da je rodno uvjetovano nasilje neprihvatljiv oblik diskriminacije i kršenje temeljnih prava i da ne utječe samo na zdravlje i dobrobit žena već i na pristup žena zapošljavanju i financijsku neovisnost; budući da je nasilje nad ženama jedna od glavnih prepreka rodnoj jednakosti, te da obrazovanje ima potencijal za smanjenje rizika od rodno uvjetovanog nasilja; budući da socijalno i ekonomsko osnaživanje ženama može pomoći da izbjegnu nasilje; budući da nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu, uključujući seksizam i seksualno uznemiravanje, ima ozbiljne negativne posljedice za sve pogođene radnike, suradnike i njihove obitelji kao i na organizacije u kojima rade i na društvo u cjelini i mogu biti djelomično odgovorni za činjenicu da žene same napuštaju tržište rada;

35. Prima se na znanje da se usvajanjem planova za rodnu ravnopravnost i revizija rodne ravnopravnosti u privatnom sektoru može potaknuti pozitivna slika poduzeća u pogledu uravnoteženosti između poslovnog i privatnog života te doprinijeti povećanju motiviranosti zaposlenika i smanjenju fluktuacija u broju zaposlenika; stoga poziva Komisiju da potakne poduzeća s više od 50 zaposlenika da pregovaraju o planovima za rodnu ravnopravnost sa socijalnim partnerima u cilju poboljšanja rodne ravnopravnosti i suzbijanja diskriminacije na radnom mjestu; poziva na to da se u planove za rodnu ravnopravnost uvrsti strategija za rješavanje, sprečavanje i suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

42. Naglašava se da se potrebno boriti protiv svih oblika rodno uvjetovanog nasilja, uključujući obiteljsko nasilje, kao što su silovanje, sakaćenje ženskih spolnih organa, seksualno zlostavljanje, seksualno iskorištavanje, seksualno uznemiravanje te prisilni rani/dječji brak, kao i fenomena ekonomskog nasilja; skreće pozornost na vrlo zabrinjavajuće visoke razine seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (2), te ističe da za uspješno osnaživanje žena radno mjesto mora biti slobodno od svih oblika diskriminacije i nasilja.

Rezolucija Evropskog parlamenta o borbi protiv spolnog uznemiravanja i zlostavljanja u EU od 27. oktobra 2017.

Rezolucijom se oštro osuđuju svi oblici seksualnog, fizičkog i psihološkog uznemiravanja, te se naglašava da treba stati u kraj praksi nekažnjavanja, te osigurati kažnjavanje za počinitelje. U Rezoluciji se pozivaju države članice da preispitaju situaciju u pogledu spolnog uznemiravanja i zlostavljanja u svojim nacionalnim parlamentima, da poduzmu aktivne mjere za njegovo otklanjanje, te da uvedu i na odgovarajući način provedu politiku kojom se zastupnicima i osoblju garantuje poštovanje i dostojanstvo na radnom mjestu.

IZVOD IZ KODEKSA PONAŠANJA U SLUČAJU SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA EVROPSKE KOMISIJE

„PREPORUKE ZA POSLODAVCE – PREVENCIJA

Poslodavci moraju izdati izjavu o politici kojom se izričito navodi da seksualno uznemiravanje neće biti dopušteno ili prihvaćeno, te da zaposlenici imaju pravo prigovora ukoliko smatraju da su žrtve seksualnog uznemiravanja. Izjava ne bi trebala da ostavlja nikakvu sumnju da ono što se smatra neprikladnim ponašanjem može, u određenim okolnostima, predstavljati nezakonitu radnju. Također, takva izjava bi trebala objasniti postupak koji će se primjenjivati za izradu pritužbe ili dobivanja pomoći, a treba navesti disciplinske postupke koji su primjenjivi. Izjava bi trebala pružiti jamstvo da će žalbeni postupak biti obavljen ozbiljno, brzo i povjerljivo, i da će podnositelji biti zaštićeni od viktimizacije. Nakon što se izradi, izjava se mora priopćiti svima u pitanju, tako da se osigura da svima bude dostupna. Menadžeri su dužni objasniti postupak svom osoblju, te se očekuje da poduzmu odgovarajuće mjere, da pruže svu neophodnu pomoć žrtvama i da im dostave sve podatke koji su im potrebni. Pružanje obuke za menadžere i rukovodioce je važno sredstvo za borbu protiv seksualnog uznemiravanja.

POSTUPCI

Jasne i precizne procedure moraju biti razvijene i davat će praktične upute kako se nositi s ovim problemom. Takve smjernice moraju upoznati zaposlenike sa njihovim zakonskim pravima i svim rokovima u kojima mogu dobiti zaštitu i pomoć. Zaposlenici bi trebali biti upućeni da prije svega pokušaju da problem riješe neformalno, sami ili preko treće strane, da stave do znanja da je ponašanje neprihvatljivo, da ih vrijeđa i ometa njihov rad. Ako se neželjeno ponašanje nastavi, ono će biti osnova za izradu prigovora. U tu svrhu preporučuje se da formalni postupak za rješavanje pritužbi bude proveden na način da zaposlenici imaju puno poverenje u njega. Također se preporučuje da se netko odredi ko će pružati savjet i pomoć. Tužitelj i navodni zlostavljači imaju pravo biti zastupljeni od strane sindikalnog predstavnika, prijatelja ili kolege. Poslodavci moraju pratiti i nadzirati ove postupke kako bi se osiguralo da se odvijaju učinkovito. Postupak provjeravanja navoda se mora provoditi uz osjetljivost od strane neovisnih osoba, uz dužno poštovanje prava prigovora i navodnog zlostavljača. Prigovor se mora riješiti brzo i povjerljivo s naglaskom na činjenicama. Svaka povreda politike protiv uznemiravanja bi trebala biti tretirana kao disciplinsko djelo. Disciplinski propisi bi trebali jasno staviti do znanja što se smatra neprikladnim ponašanjem i trebaju sadržavati raspon kazne.“

2. Primjer Odluke o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola

Na osnovu člana 61. stav (2) Zakona o upravi, člana 13. stav (2) Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i člana 86a. Zakona o radu institucijama BiH, rukovodilac institucije donosi

ODLUKU O POLITICI NULTE TOLERANCIJE PREMA DJELIMA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA

Član 1.

_____ (navesti naziv institucije) je opredjeljena da osigura radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola za sve osobe.

Član 2.

- (1) Niko nema pravo da seksualno uznemirava ili uznemirava na osnovu spola bilo koju osobu na radnom mjestu i u vezi sa radom.
- (2) Navedeno se posebno odnosi na:
 - a) Pravo na radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola;
 - b) Obavezu reagovanja kada su druge osobe žrtve seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola;
 - c) Obavezu prijavljivanja seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola;
 - d) Pravo na povjerljivost podataka disciplinskog postupka.

Član 3.

- (1) Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola su zabranjeni zakonima Bosne i Hercegovine.**
- (2) Ovim propisima je utvrđeno da seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola postoji kada se radi o ponašanju koje je
 - a) neželjeno;
 - b) verbalno, neverbalno ili neprimjereno fizičko ponašanje;
 - c) seksualne prirode ili na osnovu spola;
 - d) zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo ili kojim se postiže takav učinak.

Član 4.

_____ (navesti naziv institucije) će poduzeti sve mjere utvrđene pozitivnim propisima kako bi se ispitale sve okolnosti vezane za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na rad i u radnim odnosima, te će osigurati da osoba koja prijavi ova djela neće trpiti posljedice zbog te činjenice.

Član 5.

Svaki zaposlenik/ zaposlenica ima pravo da podnese zahtjev/prijavu za pokretanje disciplinskog postupka ukoliko smatra da je seksualno uznemiravan i uznemiravan na osnovu spola.

Broj:
Mjesto _____ godine

MINISTAR/DIREKTOR