



Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine
Visoko sudbeno i tužiteljsko vijeće Bosne i Hercegovine
Високи судски и тужилачки савјет Босне и Херцеговине
High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia and Herzegovina



Smjernice

za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini

Februar 2015.



SADRŽAJ

UVOD	3
I POJMOVNO ODREĐENJE UZNEMIRAVANJA, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I RODNO ZASNOVANOG UZNEMIRAVANJA	5
1.1. Opće napomene o uznemiravanju i posebnim oblicima uznemiravanja	5
1.2. Seksualno uznemiravanje	6
1.3. Rodno zasnovano uznemiravanje	7
1.4. Ponašanja koja ne predstavljaju seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje	8
II SUBJEKTI NA KOJE SE SMJERNICE PRIMJENJUJU	9
III INTERNA PROCEDURA ZA PREVENTIVNO DJELOVANJE	9
3.1 Opće napomene	9
3.2 Mogući razlozi za pokretanje interne procedure	10
3.3 Savjetnik za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja	10
3.4 Mogući pristupi u tretiranju problema neželjenog ponašanja	11
3.5 Postupak	11
3.6. Obaveza izrade izvještaja, podnošenja redovnih i godišnjih izvještaja o pregledu stanja u vezi s prevencijom seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja i vođenjem statističke evidencije prikazane po spolu	13
IV OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI O PREVENCIJI SEKSUALNOG I RODNO ZASNOVANOG UZNEMIRAVANJA	14
V MONITORING I REVIZIJA	15
VI ZAVRŠNE ODREDBE	15

UVOD

Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja (u daljem tekstu: Smjernice) predstavljaju skup mjera i aktivnosti preventivnog karaktera koje se poduzimaju u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini radi sprečavanja seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja. Nosioци i nositeljice sudijske i tužilačke funkcije i osobe zaposlene u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini dužni su u svom radu poštovati i pridržavati se principa rodne ravnopravnosti, te voditi računa da svojim radnjama i postupcima ne čine seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje.

U skladu s tim, 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. Smjericama se nastoji osigurati i promovisati rodna ravnopravnost u svim pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini, kako u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanja, tako i u cilju zaštite pojedinačnih ljudskih prava i sloboda garantovanih Ustavom Bosne i Hercegovine, zakonima i drugim pozitivnopravnim propisima u Bosni i Hercegovini i obavezujućim međunarodnim dokumentima.

Svrha Smjernica je osiguravanje i promocija profesionalnog, zdravog i dostojanstvenog radnog okruženja sprečavanjem pojava seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini. Ovo je važno zato što seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje uzrokuje brojne štetne posljedice kako po zaposlene u pravosudnim institucijama tako i po same institucije u kojima dolazi do ovih oblika uznemiravanja.

Cilj Smjernica je edukacija i podizanje svijesti nosilaca pravosudne funkcije i zaposlenih osoba u pravosudnim institucijama o protivzakonitosti i nedozvoljenosti seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, te rješavanje situacija kada postoji neželjeno ponašanje na radnom mjestu i u vezi sa radnim mjestom uspostavljanjem i funkcionisanjem interne procedure za preventivno djelovanje – kao internog postupka pomoći i zaštite u slučajevima neželjenog ponašanja. Ovo znači da, s jedne strane, Smjernice promovišu standarde ponašanja prema kojima se sa svim zaposlenima postupa sa dostojanstvom i poštovanjem; dok s druge strane omogućavaju zaposlenima rješavanje problema neželjenog ponašanja na povjerljiv način internim procedurama za preventivno djelovanje.

Pravni osnov za donošenje Smjernica i obavezno postupanje pravosudnih institucija u BiH na njihovoj primjeni sadržan je u članu 13. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini¹ i članu 17. stav 28. Zakona o visokom sudskom i tužilačkom vijeću Bosne i Hercegovine.² Prema tome, pravosudne institucije imaju zakonsku obavezu i odgovornost da spriječe seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje, dok rukovodioci i rukovoditeljice pravosudnih institucija imaju obavezu da uspostave odgovarajuće mehanizme za prevenciju neželjenog ponašanja svojih zaposlenih.

1 "Poslodavac je dužan preduzeti efikasne mjere u cilju sprečavanja uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima [...], te ne smije preduzimati nikakve mjere prema zaposleniku/ci zbog činjenice da se on/ona žalio/la na uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i diskriminaciju po osnovu spola". *Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini - Prečišćeni tekst* ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine", br. 32/10).

2 Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine daje smjernice sudovima i tužilaštvima iz nadležnosti Vijeća. *Zakon o visokom sudskom i tužilačkom vijeću Bosne i Hercegovine* ("Službeni glasnik Bosne i Hercegovine", br. 25/04, 93/05, 48/07 i 15/08).

Smjernicama se osigurava uniformisanost i usklađenost cjelokupnog pravosudnog sistema u pristupu prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja. S te strane, Smjernicama se upućuje jasna poruka svim sudijama i sutkinjama te tužiocima i tužiteljicama i zaposlenim osobama u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini da se seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje neće tolerisati ni pod kakvim uslovima u uredu, na radnim zadacima izvan ureda, kao i u bilo kojem drugom službenom kontekstu ili aktivnostima koje organizuju pravosudne institucije. Ovim se iskazuje puna posvećenost osiguranju radnog okruženja koje ne sadrži ove oblike zabranjenog ponašanja.

Smjernice sadrže:

1. Pojmovno određenje uznemiravanja, seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja kao posebnih oblika uznemiravanja, i predstavljanje primjera različitih oblika ovih ponašanja
2. Utvrđivanje subjekata na koje se Smjernice primjenjuju
3. Uspostavljanje i provođenje interne procedure za preventivno djelovanje, s ciljem pružanja pomoći osobama koje su izložene neželjenom ponašanju
4. Obuku i podizanje svijesti zaposlenih u pravosudnim institucijama o seksualnom i rodno zasnovanom uznemiravanju
5. Monitoring i reviziju
6. Završne odredbe.

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

I POJMOVNO ODREĐENJE UZNEMIRAVANJA, SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I RODNO ZASNOVANOG UZNEMIRAVANJA

1.1. Opće napomene o uznemiravanju i posebnim oblicima uznemiravanja

Uznemiravanje predstavlja protivzakonito ponašanje koje je definisano različitim zakonima u BiH. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini propisuje da uznemiravanje predstavlja “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”.³ S druge strane, Zakon o zabrani diskriminacije predviđa da se uznemiravanje “smatra diskriminacijom u svakoj situaciji u kojoj ponašanje vezano uz [spol, spolno izražavanje ili orijentaciju] ima za svrhu ili čiji je efekat povreda dostojanstva lica i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog ambijenta”.⁴ Oba navedena zakona propisuju zabranu uznemiravanja, predviđaju zaštitu od uznemiravanja i sadrže sankcije za uznemiravanje.

Uznemiravanje koje se vrši na radnom mjestu i/ili u vezi sa radnim mjestom uzrokuje značajne emocionalne, fizičke i društvene posljedice po zaposlene u pravosudnim institucijama, kao i ozbiljne profesionalne posljedice za institucije u kojima do uznemiravanja dolazi. Mentalno zdravlje osoba koje su podvrgnute seksualnom i rodno zasnovanom uznemiravanju je narušeno, s obzirom na to da kod njih dolazi do osjećaja samokrivnje, sumnje u sebe te gubitka samopoštovanja. Također, uznemiravanje kod uznemiravane osobe dovodi do gubitka zanimanja za posao, čime se potencijalno povećava mogućnost izostajanja s posla, bolovanja i zanemarivanja radnih dužnosti. Pored ovoga, uznemiravanje se povezuje s manjkom posvećenosti organizaciji, lošim radnim učinkom i smanjenjem produktivnosti, kao i narušenim timskim odnosima i učestalim sukobima u okviru radnog kolektiva.

Uznemiravanje se, između ostalog, manifestuje i kroz svoje posebne oblike: seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje. Seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje, koje Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH definiše kao uznemiravanje po osnovu spola,⁵ predstavlja zabranjeno ponašanje u pravosudnim institucijama.

Da bi postojalo seksualno i/ili rodno zasnovano uznemiravanje, potrebno je da se radi o *neželjenom ponašanju*. Neželjeno ponašanje je ponašanje koje osoba na koju je ovakvo ponašanje usmjereno nije izazvala ili tražila te ga je smatrala ponižavajućim ili uvredljivim. Da li je ponašanje u konkretnom slučaju neželjeno, predstavlja subjektivno pitanje – i procjenjuje se iz perspektive osobe koja tvrdi da je izložena neželjenom ponašanju (koje može predstavljati seksualno ili rodno

3 Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, čl. 5. st.1.

4 Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni glasnik BiH”, br. 59/09), čl. 4. st.1.

5 U tekstu Smjernica pojam *rodno zasnovano uznemiravanje* koristi se kao sinonim za pojam *uznemiravanje po osnovu spola*, koji kao oblik diskriminacije definišu Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije.

zasnovano uznemiravanje). Prema tome, ovakvo ponašanje postoji nezavisno od toga da li osoba koja je počinila takvo ponašanje ima spoznaju o neželjenom karakteru preduzete radnje. Nebitno je da takvo ponašanje drugima nije nepoželjno, ili je ranije prihvatano u datom radnom okruženju.

Uznemiravanje (seksualno i rodno zasnovano) može biti vertikalno – između nadređene i podređene osobe (bez obzira koja osoba vrši uznemiravanje) i horizontalno – između osoba gdje nije prisutan odnos nadređenosti, odnosno podređenosti. Seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje nije ograničeno na radno mjesto, može se desiti i izvan radnog mjesta i/ili van radnog vremena.⁶

Bitno je imati u vidu da seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje (odnosno određeni njegovi oblici) mogu predstavljati i krivično djelo prema Zakonu o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine, te da rodno zasnovano uznemiravanje može predstavljati poseban oblik diskriminacije prema Zakonu o zabrani diskriminacije.⁷

1.2. Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje je neželjeno ponašanje seksualne prirode, zbog kojeg se određena osoba osjeća uvrijeđeno, poniženo ili zastrašeno. Neželjeno ponašanje mora sadržavati seksualni element, konotaciju ili implikaciju kako bi se okvalifikovalo kao “ponašanje seksualne prirode”.

Seksualno uznemiravanje može se sastojati od različitih oblika verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode koje osoba koja je izložena ovom ponašanju ne želi. U nastavku teksta dati su primjeri ponašanja koja se mogu podvesti pod seksualno uznemiravanje.

Verbalno ponašanje odnosi se na riječi odnosno zvukove koje osoba iskaže ili izrazi, a može ih iskazati usmenim odnosno pismenim putem. Primjeri verbalnog ponašanja, između ostalog, su:

- Zahtijevanje dodira, zagrljaja
- Upućivanje seksualnih prijedloga
- Upućivanje uvreda, komentara, opaski ili aluzija seksualne prirode
- Neželjeni pozivi za sastanke, flertovanje ili traženje seksualnog odnosa ili seksualnih usluga
- Neželjena pitanja o seksualnom životu
- Upućivanje uvredljivih viceva, seksualnih šala i dobacivanje
- Komentiranje nečije seksualne (ne)privlačnosti

6 Ipak, spomenuta djela tipično se izvode u kontekstu zloupotrebe moći, obećanja ili nagrade odnosno prijetnje odmazdom. U većini slučajeva osobu koja vrši uznemiravanje i osobu koja je izložena uznemiravanju odlikuju razlike u hijerarhiji i moći.

7 Čl. 29. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, član 4. st. 2. Zakona o zabrani diskriminacije.

- Pisanje seksualno eksplicitnih ili sugestivnih (SMS i e-mail) poruka ili pisama
- Širenje seksualnih glasina (uključujući i online)
- Uslovljavanje ostvarivanja beneficija i napredovanja na poslu seksualnim uslugama
- Prijetnje kažnjavanjem osobe koja odbija udovoljiti seksualnim ponudama.

Neverbalno ponašanje obuhvata sva ponašanja, odnosno izraze od strane osobe koji ne obuhvataju riječi odnosno zvukove, naprimjer izraze lica, pokrete tijelom ili simbole. Neverbalno ponašanje obuhvata, ali se ne ograničava na:

- Gestikulacije i insinuacije koje upućuju na imitaciju seksualnog odnosa
- Izlaganje, prikazivanje ili slanje pornografije, seksualno eksplicitnih slika, karikatura ili postera ili drugih seksualnih slika (uključujući i online).

Fizičko ponašanje odnosi se na svako seksualno ponašanje osobe koje uključuje kontakt s tijelom osobe koja je izložena neželjenom ponašanju. Fizičko ponašanje obuhvata, ali se ne ograničava na:

- Dodire seksualne prirode, zagrljaje, poljupce
- Štipanje, milovanje, udaranje, stiskanje druge osobe
- Nepotrebne fizičke kontakte s tijelom druge osobe i nepotrebnu bliskost (invazija osobnog prostora)
- Fizičko nasrtanje i napad.

1.3. Rodno zasnovano uznemiravanje

Rodno zasnovano uznemiravanje je neželjeno ponašanje u vezi sa pripisanim rodnom⁸ osobe, kojim se omalovažava, ponižava ili vrijeđa osoba u njenom svojstvu kao muškarca ili žene. Podrazumijeva neželjeno verbalno, neverbalno i/ili fizičko ponašanje vezano uz pripadnost osobe određenom rodu. Prema tome, predstavlja vrstu uznemiravanja koje se vrši zbog rodni uloga žena i muškaraca u društvu, odnosno rodni uloga koje se smatra da žene i muškarci trebaju da vrše.

8 Rod podrazumijeva društvene karakteristike, uloge, ponašanja i aktivnosti koje se pripisuju ženama i muškarcima u datom društveno-kulturološkom kontekstu.

Rodno zasnovano uznemiravanje može se dogoditi ako su osobe maltretirane za ponašanje koje se percipira kao stereotipno karakteristično za njihov rod, ili zbog toga što ponašanje nije u skladu sa stereotipnim predodžbama o muškosti (rodnim ulogama i karakteristikama muškaraca) i ženstvenosti (rodnim ulogama i karakteristikama žena).

Primjera radi, rodno zasnovano uznemiravanje može uključivati ponašanje koje namjerava nametnuti i/ili pojačati tradicionalne heteroseksualne rodne norme, npr. dominantni muškarci – podređene žene. Za razliku od seksualnog uznemiravanja, rodno zasnovano uznemiravanje nije generalno motivisano seksualnim interesom ili namjerom. Češće se zasniva na neprijateljstvu, te predstavlja pokušaj da se kreira okruženje u okviru kojeg se osoba na koju je uznemiravanje usmjereno osjeća nepoželjnom. U nekim slučajevima, rodno zasnovano uznemiravanje može imati isti oblik kao i uznemiravanje na osnovu seksualne orijentacije, ili tzv. homofobno maltretiranje.

Primjeri rodno zasnovanog uznemiravanja, između ostalog, su:

- Upućivanje neprimjerenih komentara o nečijim fizičkim osobinama ili ponašanju na osnovu roda (npr. izjava da je ženi mjesto u kući ili da nije podobna za određeni posao)
- Upućivanje komentara ili nekorektan odnos prema osobama koje se ne ponašaju u skladu sa stereotipnim rodnim ulogama
- Grub i vulgaran humor ili jezik u odnosu na rod/spol
- Verbalno zlostavljanje nekoga, prijetnje ili podrugivanje nekome na osnovu roda/spola
- Neprijateljska radna sredina prema pripadnicima/ama određenog spola (npr. isključivanje pripadnika jednog spola iz radnog okruženja, radnih zadataka, omalovažavanje rezultata rada, itd.).

1.4. Ponašanja koja ne predstavljaju seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje

Seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje nisu oni odnosi koji su željeni, uzajamni, prihvaćeni ili uzvraćeni. Ovi odnosi su zasnovani na međusobnoj privlačnosti ili prijateljstvu, te ne predstavljaju uznemiravanje zato što nisu neželjeni. Ovakva komunikacija i odnosi intimne naravi predstavljaju područje privatnosti svake osobe, sve dok se dešavaju van profesionalnih okvira i ne narušavaju ugled institucije u javnosti.

II SUBJEKTI NA KOJE SE SMJERNICE PRIMJENJUJU

Smjernice se primjenjuju na nosioce pravosudnih funkcija i zaposlene osobe koje obavljaju poslove u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini. Također, Smjernice se mogu primjenjivati na bivše zaposlene i potencijalne zaposlene (tj. kandidate i kandidatkinje za posao) u pravosudnim institucijama, u zavisnosti od okolnosti postojećeg neželjenog ponašanja.

III INTERNA PROCEDURA ZA PREVENTIVNO DJELOVANJE

3.1 Opće napomene

- a. Interna procedura za preventivno djelovanje (u daljem tekstu: interna procedura) predstavlja postupak za interno rješavanje neželjenog ponašanja, uključujući seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje. Većina osoba na koje je neželjeno ponašanje usmjereno, uključujući seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje, prije svega žele da navedeno ponašanje prestane, kako bi mogle nastaviti raditi u ugodnom, pristojnom i profesionalnom radnom okruženju. Interna procedura pojedincima pruža priliku da riješe problem neželjenog ponašanja na povjerljiv, neprijeteći i sporazuman način. Povjerljivo rješavanje pritužbi ili prijava neželjenog ponašanja doprinosi održavanju radnog okruženja bez sukoba i neprijateljstava i povećava vjerovatnoću da će osobe uključene u internu proceduru moći nastaviti da rade zajedno.
- b. Interna procedura služi da se dokumentuju prvobitna nastojanja osobe koja je izložena neželjenom ponašanju da ovakvo ponašanje zaustavi u dobroj vjeri. Pored ovoga, kroz primjenu interne procedure dokumentuje se i preduzimanje radnji od strane pojedinačne pravosudne institucije (kroz postupanje savjetnika i savjetnica za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja) na razrješenju situacije postojećeg neželjenog ponašanja na radnom mjestu.
- c. Provođenjem interne procedure ne dira se u pravo osobe koja je izložena neželjenom ponašanju, odnosno u obavezu odgovorne osobe u pravosudnoj instituciji na pokretanje krivičnog, građanskog ili disciplinskog postupka povodom neželjenog ponašanja.
- d. Cilj interne procedure je zaustavljanje neželjenog ponašanja, uključujući seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje na radnom mjestu i u vezi sa radnim mjestom. Pored ovoga, interna procedura ima za cilj da spriječi pojavu seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja unutar pravosudnih institucija. Svrha procedure kao takve je da se zaposlenima omogući da riješe različite situacije na radnom mjestu prije nego što

one dosegnu nivo kriminalnog ponašanja ili kršenja etičkih kodeksa, odnosno pravila ponašanja pravosudnih institucija u kojima rade.

- e. Osoba koja je izložena neželjenom ponašanju i osoba koja ispoljava neželjeno ponašanje neće trpiti nikakve posljedice na radnom mjestu zbog učestvovanja u internoj proceduri.
- f. Pravosudna institucija, kao ni bilo koja zaposlena osoba neće preduzimati mjere ili radnje koje proizvode negativne posljedice prema zaposlenoj osobi koja se žalila na postojanje neželjenog ponašanja, koja pokrene pitanje postojanja seksualnog ili rodno zasnovanog uznemiravanja na radnom mjestu, ili koja je svjedočila seksualnom ili rodno zasnovanom uznemiravanju. Ukoliko bilo koja zaposlena osoba preduzme takve radnje one će se tretirati kao poseban oblik uznemiravanja.

3.2 Mogući razlozi za pokretanje interne procedure

- a. Neželjeno ponašanje je manje ozbiljne prirode, ali osoba koja je izložena takvom ponašanju želi da ono prestane i traži pomoć u njegovom zaustavljanju.
- b. Interna procedura se koristi kada osoba na koju je neželjeno ponašanje usmjereno ne želi tražiti sankcije ili disciplinske mjere protiv osobe koja ispoljava neželjeno ponašanje (nego bi jednostavno željela dobiti pomoć u zaustavljanju takvog ponašanja).
- c. Uključene strane će vjerovatno i dalje biti u međusobnom kontaktu, a osoba koja je izložena neželjenom ponašanju želi iskoristiti internu proceduru kako bi održala taj poslovni odnos.
- d. Svi ostali razlozi.

3.3 Savjetnik za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja

- a. Poslove prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u okviru interne procedure u pravosudnim institucijama obavlja savjetnik/savjetnica za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja (u daljem tekstu: savjetnik). Savjetnik se imenuje od strane rukovodioca pravosudne institucije na period od četiri godine. Za obavljanje poslova savjetnika odredit će se osoba koja uživa poštovanje unutar radne organizacije i profesionalne zajednice i koja pristupa komunikaciji sa radnim kolegama i kolegicama na povjerljiv način. Ta osoba prolazi specijalnu obuku o prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja i svojoj ulozi kao savjetnika. Rukovodilac pravosudne institucije ima mogućnost da imenuje više od jedne osobe za obavljanje poslova savjetnika, a u skladu sa potrebama institucije.⁹

3.4 Mogući pristupi u tretiranju problema neželjenog ponašanja

- a. Osobe koje su bile ili su izložene neželjenom ponašanju ohrabruju se da se direktno obrate osobi koja ispoljava neželjeno ponašanje – bilo lično, u pismenoj formi ili putem

⁹ Ukoliko institucija ima veći broj zaposlenih, te se pokaže da jedan savjetnik nije dovoljan za efikasno obavljanje aktivnosti u vezi sa prevencijom seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja.

telefona – kako bi joj dale do znanja da je predmetno ponašanje neželjeno, da ih vrijeđa, stvara nelagodu ili utječe na posao. Ovim osobama se preporučuje da vode evidenciju o tome kada i na koji način su ostvarile navedeni kontakt i kakva je bila njegova sadržina.

- b. Osobe kojima je nelagodno da se direktno obrate osobi koja ispoljava neželjeno ponašanje ili direktno obraćanje nije rezultiralo prestankom ispoljavanja neželjenog ponašanja mogu zatražiti pomoć od bilo koje od sljedećih osoba:
 - i. Savjetnika
 - ii. Treće osobe – osoba od povjerenja koja im može pomoći u komuniciranju sa osobom koja ispoljava neželjeno ponašanje, kako bi je obavijestila da je takvo ponašanje neželjeno. Osobi koja je izložena neželjenom ponašanju preporučuje se da vodi evidenciju o tome kada i na koji način je ostvaren kontakt sa osobom koja ispoljava neželjeno ponašanje i kakva je bila njegova sadržina.

3.5 Postupak

- a. Interna procedura se pokreće isključivo na osnovu usmenog ili pismenog zahtjeva osobe koja traži pomoć povodom izloženosti neželjenom ponašanju, koji se podnosi savjetniku.
- b. Osoba koja je izložena neželjenom ponašanju treba podnijeti zahtjev za pomoć u roku od 60 dana od dana kada je došlo do neželjenog ponašanja, odnosno od posljednje radnje neželjenog ponašanja koje se dešava u kontinuitetu. U izuzetnim slučajevima, osoba koja je izložena neželjenom ponašanju može podnijeti zahtjev za pomoć i po isteku ovog roka, a ukoliko postoje opravdani razlozi zbog kojih osoba nije bila u mogućnosti podnijeti blagovremen zahtjev.
- c. U slučaju da je savjetnik informisan o neželjenom ponašanju od strane treće osobe koja djeluje u povjerenju i s dobrom namjerom, a s ciljem pomoći osobi koja je izložena neželjenom ponašanju, savjetnik će obavijestiti treću osobu da je za službeno pokretanje interne procedure neophodno da se osoba koja je izložena neželjenom ponašanju neposredno obrati za pomoć.
- d. U slučaju da je savjetnik informisan o neželjenom ponašanju putem anonimne prijave, preduzet će preventivne radnje posrednog karaktera s ciljem dodatnog osvještavanja zaposlenih osoba o štetnosti seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja po osobu i cjelokupnu radnu organizaciju. Za ovu potrebu, moguće je preduzeti sljedeće radnje: organizovati zajednički sastanak svih zaposlenih na kojem će tema biti prevencija seksualnog i/ili rodno zasnovanog uznemiravanja; ponovno poslati Smjernice e-mailom svim zaposlenim; još jednom objaviti Smjernice na oglasnoj tabli, sa navođenjem uloge i kontakt podataka savjetnika, itd.
- e. Savjetnik će, po prijemu zahtjeva za pomoć, informisati osobu izloženu neželjenom ponašanju o njenim pravima – uključujući informaciju o mogućnosti ulaganja pritužbe

za kršenje etičkog kodeksa, odnosno propisa o disciplinskoj odgovornosti,¹⁰ podnošenju prijave o izvršenom krivičnom djelu nadležnom tužilaštvu u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, kao i o pokretanju drugih postupaka zaštite prava.

- f. Savjetnik će obavijestiti osobu koja ispoljava neželjeno ponašanje da je takvo ponašanje neželjeno za osobu koja se obratila za pomoć i dostaviti povratnu informaciju osobi koja se obratila za pomoć bez odlaganja, a najkasnije u roku od 30 dana od dana primanja zahtjeva za pomoć.
- g. Savjetnik će jasno obavijestiti osobu koja ispoljava neželjeno ponašanje o sljedećem: predmetno ponašanje je neželjeno iz perspektive osobe na koju je usmjereno, te se stoga od nje traži da takvo ponašanje zaustavi. Također, osoba koja ispoljava neželjeno ponašanje obavijestit će se o vođenju povjerljive evidencije, odnosno dokumentovanju provođenja interne procedure. Pored ovoga, osoba koja ispoljava neželjeno ponašanje obavijestit će se da ima mogućnost da se izjasni, odnosno pruži obrazloženje o predmetnom ponašanju.
- h. Svrha obavijesti nije da se činjenično dokaže ili potvrdi da li predmetno ponašanje predstavlja seksualno ili rodno zasnovano uznemiravanje. Bez obzira, prilikom obavještavanja uručuje se i primjerak Smjernica.
- i. Savjetnik će obavijestiti osobu koja je izložena neželjenom ponašanju da se može ponovno obratiti sa zahtjevom za pomoć ukoliko se neželjeno ponašanje nastavi nakon što je savjetnik obavijestio osobu koja ispoljava ovakvo ponašanje o njegovom neželjenom karakteru. U slučaju ponovnog obraćanja, savjetnik će pružiti dodatne informacije o mogućnosti pokretanja drugih postupaka zaštite.¹¹
- j. O svim poduzetim radnjama u vezi s primjenom interne procedure savjetnik vodi službenu evidenciju, koja je povjerljive prirode. Evidencija se vodi u povjerenju osim ako osoba izložena neželjenom ponašanju ne poželi da je iskoristi u okviru postupka ulaganja formalne pritužbe/prijave, ako navedeno ponašanje ne prestane. Pristup navedenoj evidenciji isključivo će imati savjetnik, koji je u obavezi voditi računa o sigurnosti evidencije. Iznimno, evidencija može biti dostupna ovlaštenim osobama u skladu sa važećim zakonima. Navedena evidencija uključuje:
 - i. Datum podnošenja zahtjeva za pružanje pomoći
 - ii. Ime i prezime, naziv radnog mjesta osobe koja traži pomoć
 - iii. Ime i prezime, naziv radnog mjesta osobe koja ispoljava neželjeno ponašanje

10 Visokom sudskom i tužilačkom vijeću BiH u slučaju pritužbe protiv sudije ili tužioca, odnosno rukovodiocu pravosudne institucije u slučaju pritužbe protiv drugih zaposlenih osoba u pravosudnoj instituciji.

11 Postupci zaštite mogu biti: podnošenje pritužbe za disciplinski prekršaj pravosudnoj instituciji ili Visokom sudskom i tužilačkom vijeću BiH; podnošenje predstavke ili žalbe državnoj Agenciji za ravnopravnost spolova ili entitetskim gender centrima za povredu odredbi Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH; pokretanje posebnog postupka za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH; podnošenje prijave o izvršenom krivičnom djelu i dr.

- iv. Kratak opis neželjenog ponašanja
- v. Datum i kratak opis obavijesti koja je uručena osobi koja ispoljava neželjeno ponašanje
- vi. Sve druge preduzete radnje.
- k. Interna procedura je strogo povjerljiva – od savjetnika, osobe koja se obavještava, kao i osobe koja traži pomoć putem interne procedure očekuje se da čuvaju povjerljivost podataka u vezi sa provođenjem interne procedure.

3.6. Obaveza izrade izvještaja, podnošenja redovnih i godišnjih izvještaja o pregledu stanja u vezi s prevencijom seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja i vođenjem statističke evidencije prikazane po spolu

- a. Savjetnik je obavezan sačiniti povjerljiv izvještaj u vezi sa provedenom internom procedurom, koji sadrži pregled svih poduzetih radnji, u roku od osam dana od dana završetka interne procedure.
- b. Savjetnik je obavezan redovno (u mjesečnim intervalima) izvještavati rukovodioca pravosudne institucije o preduzetim radnjama povodom interne procedure, te pripremati poseban izvještaj koji sadrži pregled stanja u vezi sa prevencijom seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja unutar institucije na godišnjem nivou.
- c. Izvještaj je povjerljiv u segmentu koji se tiče primjene interne procedure unutar institucije, te ne sadrži podatke lične i profesionalne prirode, koji mogu otkriti identitet osobe.
- d. Statistički podaci koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju za potrebe izvještavanja bit će prikazani po spolu.
- e. Pravosudne institucije će dostaviti informacije Visokom sudskom i tužilačkom vijeću BiH o preduzetim internim mjerama na prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u sklopu redovnog godišnjeg izvještaja, koji se dostavlja do 31. 01. tekuće godine za proteklu godinu.

IV OBUKA I PODIZANJE SVIJESTI O PREVENCIJI SEKSUALNOG I RODNO ZASNOVANOG UZNEMIRAVANJA

- 4.1. Pravosudne institucije obavezne su obezbijediti orijentaciju za sve nosioce pravosudnih funkcija i zaposlene osobe kako bi se upoznali sa Smjernicama i internom procedurom (ovo uključuje prikazivanje video uratka na temu prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja).
- 4.2. Pravosudne institucije obavezne su javno istaknuti edukativno-promotivni materijal unutar svojih institucija s ciljem podizanja svijesti zaposlenih o Smjernicama i internoj proceduri, odnosno o potrebi prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja.
- 4.3. Savjetnici su obavezni proći specijalizovani trening u roku od tri mjeseca od dana stupanja na poziciju savjetnika, s ciljem jačanja vlastitih kapaciteta u obavljanju traženih poslova.
- 4.4. Nakon što se neophodna infrastruktura za provođenje obuka uspostavi, pravosudne institucije su pojedinačno i/ili u saradnji s drugim kantonalno ili okružno povezanim pravosudnim institucijama ili entitetskim centrima za edukaciju sudija i tužilaca i Pravosudnom komisijom Brčko distrikta BiH obavezne omogućiti svojim zaposlenima mogućnost pohađanja obuka na temu prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja.
- 4.5. S obzirom da se seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje dotiče pitanja rodnih odnosa i funkcionisanja rodnih stereotipa u društvu, važno je da osobe koje budu vršile obuke dobro poznaju tematiku rodne ravnopravnosti. S tim u vidu, osobe koje zadovoljavaju kriterije da pružaju obuke o prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja su: eksperti i ekspertice za pitanja seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, edukatori i edukatorice entitetskih centara za edukaciju sudija i tužilaca o rodnoj ravnopravnosti i zaštiti ljudskih prava žena, ili savjetnici i savjetnice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama koji su prošli specijalizovanu obuku.
- 4.6. Programi obuke o seksualnom i rodno zasnovanom uznemiravanju trebaju pokriti i obraditi: definicije i oblike, prepoznavanje i posljedice seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, te upoznavanje sa internom procedurom. Dodatno, programi obuke trebaju obraditi tehnike rješavanja problema seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja za uznemiravane osobe, modalitete reakcije/odgovora poslodavca i praktične vježbe.

V MONITORING I REVIZIJA

- 5.1. Primjena ovih Smjernica redovno će se pratiti, te će se njihov sadržaj po potrebi revidirati, odnosno prilagođavati promjenama kretanja pojava oblika uznemiravanja unutar pravosudnih institucija u BiH. Monitoring primjene Smjernica vrši se analizom godišnjih izvještaja pravosudnih institucija (koji sadrže dio o prevenciji seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja i o institucionalizaciji i dostupnosti programa orijentacije, obuke i podizanja svijesti), koje pravosudne institucije dostavljaju na uvid Visokom sudskom i tužilačkom vijeću na godišnjem nivou.

VI ZAVRŠNE ODREDBE

- 6.1. Rukovodilac pravosudne institucije dužan je preduzeti potrebne mjere radi efikasne primjene ovih Smjernica.
- 6.2. Rukovodioci pravosudnih institucija u Bosni i Hercegovini obavezni su upoznati nosioce sudijskih i tužilačkih funkcija i osobe zaposlene u pravosudnim institucijama sa sadržajem Smjernica – kao strategije prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama i instrumenta podrške osobama koje su izložene neželjenom ponašanju, te osigurati njihovu dostupnost. Preporučuje se rukovodiocima da zvanično objave Smjernice, da distribuiraju primjerak Smjernica svim zaposlenima, da obezbijede primjerak novim zaposlenim prilikom njihovog uvođenja u posao, kao i da postave Smjernice na oglasnu tablu unutar svojih institucija; sve s ciljem upoznavanja zaposlenih sa sadržajem Smjernica.
- 6.3. Ovim Smjernicama propisani su standardi prepoznavanja oblika ponašanja koja mogu predstavljati seksualno i rodno zasnovano uznemiravanje, kao i standardi provođenja interne procedure u slučajevima ispoljavanja neželjenog ponašanja. Prema tome, internom procedurom ne dovodi se u pitanje mogućnost pokretanja pozitivno-pravnim propisima regulisanih postupaka zaštite prava, odnosno podnošenje pritužbi (u skladu sa relevantnim etičkim kodeksima i općim ili pojedinačnim propisima koji regulišu disciplinske postupke unutar pravosudnih institucija), prijave za izvršeno krivično djelo uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja (u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH), pokretanje postupka za zaštitu od diskriminacije (u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH) ili pokretanje nekog drugog postupka u skladu sa pozitivnim propisima u Bosni i Hercegovini.

