



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



Смјернице

за превенцију сексуалног и родно
заснованог узнемиравања у правосудним
институцијама у Босни и Херцеговини

Фебруар 2015.



SADRŽAJ

УВОД	3
I ПОЈМОВНО ОДРЕЂЕЊЕ УЗНЕМИРАВАЊА, СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И РОДНО ЗАСНОВАНОГ УЗНЕМИРАВАЊА	5
1.1. Опште напомене о узнемиравању и посебним облицима узнемиравања	5
1.2. Сексуално узнемиравање	6
1.3. Родно засновано узнемиравање	7
1.4. Понашања која не представљају сексуално и родно засновано узнемиравање	8
II СУБЈЕКТИ НА КОЈЕ СЕ СМЈЕРНИЦЕ ПРИМЈЕЊУЈУ	9
III ИНТЕРНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПРЕВЕНТИВНО ДЈЕЛОВАЊЕ	9
3.1 Опште напомене	9
3.2 Могући разлози за покретање интерне процедуре	10
3.3 Савјетник за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања	10
3.4 Могући приступи у третирању проблема нежељеног понашања	11
3.5 Поступак	11
3.6 Обавеза израде извјештаја, подношења редовних и годишњих извјештаја о прегледу стања у вези с превенцијом сексуалног и родно заснованог узнемиравања и вођењем статистичке евиденције приказане по полу	13
IV ОБУКА И ПОДИЗАЊЕ СВИЈЕСТИ О ПРЕВЕНЦИЈИ СЕКСУАЛНОГ И РОДНО ЗАСНОВАНОГ УЗНЕМИРАВАЊА	14
V МОНИТОРИНГ И РЕВИЗИЈА	15
VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	15

УВОД

Смјернице за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања (у даљем тексту: Смјернице) представљају скуп мјера и активности превентивног карактера које се подузимају у правосудним институцијама у Босни и Херцеговини ради спречавања сексуалног и родно заснованог узнемиравања. Носиоци и носитељке судијске и тужилачке функције и особе запослене у правосудним институцијама у Босни и Херцеговини дужни су да у свом раду поштују и придржавају се принципа родне равноправности, те да воде рачуна да својим радњама и поступцима не чине сексуално и родно засновано узнемиравање.

У складу с тим, Смјернице утврђују стандарде препознавања сексуалног и родно заснованог узнемиравања као противзаконитог и нежељеног понашања, те прописују интерну процедуру за превентивно дјеловање у вези са нежељеним понашањем на радном мјесту и/или у вези са радним мјестом. Смјерницама се настоји обезбиједити и промовисати родна равноправност у свим правосудним институцијама у Босни и Херцеговини, како у управљању, процесу одлучивања и представљања, тако и у циљу заштите појединачних људских права и слобода гарантованих Уставом Босне и Херцеговине, законима и другим позитивноправним прописима у Босни и Херцеговини и обавезујућим међународним документима.

Сврха Смјерница је да се обезбиједи и промовише професионално, здраво и достојанствено радно окружење спречавањем појава сексуалног и родно заснованог узнемиравања у правосудним институцијама у Босни и Херцеговини. Ово је важно зато што сексуално и родно засновано узнемиравање узрокује бројне штетне посљедице како по запослене у правосудним институцијама тако и по саме институције у којима долази до ових облика узнемиравања.

Циљ Смјерница је едукација и подизање свијести носилаца правосудне функције и запослених особа у правосудним институцијама о противзаконитости и недозвољености сексуалног и родно заснованог узнемиравања, те рјешавање ситуација када постоји нежељено понашање на радном мјесту и у вези са радним мјестом успостављањем и функционисањем интерне процедуре за превентивно дјеловање – као интерног поступка помоћи и заштите у случајевима нежељеног понашања. Ово значи да, с једне стране, Смјернице промовишу стандарде понашања према којима се са свим запосленима поступа са достојанством и поштовањем; док с друге стране омогућавају запосленима рјешавање проблема нежељеног понашања на повјерљив начин интерним процедурама за превентивно дјеловање.

Правни основ за доношење Смјерница и обавезно поступање правосудних институција у БиХ на њиховој примјени садржан је у члану 13. ст. 2. Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини¹ и члану 17. став 28. Закона о високом судском и тужилачком савјету Босне и Херцеговине.² Према томе, правосудне институције имају законску обавезу и одговорност да спријече сексуално и родно засновано узнемиравање, док руководиоци и руководитељице

1 “Послодавац је дужан предузети ефикасне мјере у циљу спречавања узнемиравања, сексуалног узнемиравања и дискриминације по основу пола у раду и радним односима [...], те не смије предузимати никакве мјере према запосленом/ој због чињенице да се он/она жалио/ла на узнемиравање, сексуално узнемиравање и дискриминацију по основу пола“. Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини - Пречишћени текст (“Службени гласник Босне и Херцеговине”, бр. 32/10).

2 Високо судско и тужилачко вијеће Босне и Херцеговине даје смјернице судовима и тужилаштвима из надлежности Вијећа. Закон о високом судском и тужилачком вијећу Босне и Херцеговине (“Службени гласник Босне и Херцеговине”, бр. 25/04, 93/05, 48/07 и 15/08).

правосудних институција имају обавезу да успоставе одговарајуће механизме за превенцију нежељеног понашања својих запослених.

Смјерницама се обезбјеђује униформисаност и усклађеност цјелокупног правосудног система у приступу превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања. С те стране, Смјерницама се упућује јасна порука свим судијама и суткињама те тужиоцима и тужитељкама и запосленим особама у правосудним институцијама у Босни и Херцеговини да се сексуално и родно засновано узнемиравање неће толерисати ни под каквим условима у канцеларији, на радним задацима изван канцеларије, као и у било којем другом службеном контексту или активностима које организују правосудне институције. Овим се исказује пуна посвећеност обезбјеђењу радног окружења које не садржи ове облике забрањеног понашања.

Смјернице садрже:

1. Појмовно одређење узнемиравања, сексуалног и родно заснованог узнемиравања као посебних облика узнемиравања, и представљање примјера различитих облика ових понашања
2. Утврђивање субјеката на које се Смјернице примјењују
3. Успостављање и спровођење интерне процедуре за превентивно дјеловање, с циљем пружања помоћи особама које су изложене нежељеном понашању
4. Обуку и подизање свијести запослених у правосудним институцијама о сексуалном и родно заснованом узнемиравању
5. Мониторинг и ревизију
6. Завршне одредбе.

Изрази који су ради прегледности у овим Смјерницама дати у једном граматичком роду без дискриминације се односе и на мушкарце и на жене.

I ПОЈМОВНО ОДРЕЂЕЊЕ УЗНЕМИРАВАЊА, СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И РОДНО ЗАСНОВАНОГ УЗНЕМИРАВАЊА

1.1. Опште напомене о узнемиравању и посебним облицима узнемиравања

Узнемиравање представља противзаконито понашање које је дефинисано различитим законима у БиХ. Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини прописује да узнемиравање представља “свако нежељено понашање по основу пола којим се жели повриједити достојанство лица или групе лица и створити застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење или којим се постиже такав учинак”.³ С друге стране, Закон о забрани дискриминације предвиђа да се узнемиравање “сматра дискриминацијом у свакој ситуацији у којој понашање везано уз [пол, полно изражавање или оријентацију] има за сврху или чији је ефекат повреда достојанства лица и стварање застрашујућег, непријатељског, деградирајућег, понижавајућег или увредљивог амбијента”.⁴ Оба наведена закона прописују забрану узнемиравања, предвиђају заштиту од узнемиравања и садрже санкције за узнемиравање.

Узнемиравање које се врши на радном мјесту и/или увезиса радним мјестом узрокује значајне емоционалне, физичке и друштвене посљедице по запослене у правосудним институцијама, као и озбиљне професионалне посљедице за институције у којима до узнемиравања долази. Ментално здравље особа које су подвргнуте сексуалном и родно заснованом узнемиравању је нарушено, с обзиром на то да код њих долази до осјећаја самокривње, сумње у себе те губитка самопоштовања. Такође, узнемиравање код узнемираване особе доводи до губитка занимања за посао, чиме се потенцијално повећава могућност изостајања с посла, боловања и занемаривања радних дужности. Поред овога, узнемиравање се повезује с мањком посвећености организацији, лошим радним учинком и смањењем продуктивности, као и нарушеним тимским односима и учесталим сукобима у оквиру радног колектива.

Узнемиравање се, између осталог, манифестује и кроз своје посебне облике: сексуално и родно засновано узнемиравање. Сексуално и родно засновано узнемиравање, које Закон о равноправности полова у БиХ дефинише као узнемиравање по основу пола,⁵ представља забрањено понашање у правосудним институцијама.

Да би постојало сексуално и/или родно засновано узнемиравање, потребно је да се ради о *нежељеном понашању*. Нежељено понашање је понашање које особа на коју је овакво понашање усмјерено није изазвала или тражила те га је сматрала понижавајућим или увредљивим. Да ли

3 Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини, чл. 5. ст.1.

4 Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник Босне и Херцеговине”, бр. 59/09), чл. 4. ст.1.

5 У тексту Смјерница појам родно засновано узнемиравање користи се као синоним за појам узнемиравање по основу пола, који као облик дискриминације дефинишу Закон о равноправности полова у БиХ и Закон о забрани дискриминације.

је понашање у конкретном случају нежељено, представља субјективно питање – и процјењује се из перспективе особе која тврди да је изложена нежељеном понашању (које може да представља сексуално или родно засновано узнемиравање). Према томе, овакво понашање постоји независно од тога да ли особа која је починила такво понашање има спознају о нежељеном карактеру предузете радње. Небитно је да такво понашање другима није непожељно, или је раније прихватано у датом радном окружењу.

Узнемиравање (сексуално и родно засновано) може бити вертикално – између надређене и подређене особе (без обзира која особа врши узнемиравање) и хоризонтално – између особа гдје није присутан однос надређености, односно подређености. Сексуално и родно засновано узнемиравање није ограничено на радно мјесто, може да се деси и изван радног мјеста и/или ван радног времена.⁶

Битно је да се има у виду да сексуално и родно засновано узнемиравање (односно одређени његови облици) могу представљати и кривично дјело према Закону о равноправности полова Босне и Херцеговине, те да родно засновано узнемиравање може представљати посебан облик дискриминације према Закону о забрани дискриминације.⁷

1.2. Сексуално узнемиравање

Сексуално узнемиравање је нежељено понашање сексуалне природе, због којег се одређена особа осјећа увријеђено, понижено или застрашено. Нежељено понашање мора да садржава сексуални елемент, конотацију или импликацију како би се оквалификовало као «понашање сексуалне природе».

Сексуално узнемиравање може да се састоји од различитих облика вербалног, невербалног или физичког понашања сексуалне природе које особа која је изложена овом понашању не жели. У наставку текста дати су примјери понашања која могу да се подведу под сексуално узнемиравање.

Вербално понашање се односи на ријечи односно звукове које особа исказе или изрази, а може да их исказе усменим односно писменим путем. Примјери вербалног понашања, између осталог, су:

- Захтијевање додира, загрљаја
- Упућивање сексуалних приједлога
- Упућивање увреда, коментара, опаски или алузија сексуалне природе
- Нежељени позиви за састанке, флертовање или тражење сексуалног односа или сексуалних услуга

6 Ипак, споменута дјела типично се изводе у контексту злоупотребе моћи, обећања или награде односно пријетње одмаздом. У већини случајева особу која врши узнемиравање и особу која је изложена узнемиравању одликују разлике у хијерархији и моћи.

7 Чл. 29. Закона о равноправности полова у Босни и Херцеговини, члан 4. ст. 2. Закона о забрани дискриминације.

- Нежељена питања о сексуалном животу
- Упућивање увредљивих вицева, сексуалних шала и добацавање
- Коментарисање нечије сексуалне (не)привлачности
- Писање сексуално експлицитних или сугестивних (СМС и имјел) порука или писама
- Ширење сексуалних гласина (укључујући и онлајн)
- Условљавање остваривања бенефиција и напредовања на послу сексуалним услугама
- Пријетње кажњавањем особе која одбија да удовољи сексуалним понудама.

Невербално понашање обухвата сва понашања, односно изразе од стране особе који не обухватају ријечи односно звукове, на примјер изразе лица, покрете тијелом или симболе. Невербално понашање обухвата, али се не ограничава на:

- Гестикулације и инсинуације које упућују на имитацију сексуалног односа
- Излагање, приказивање или слање порнографије, сексуално експлицитних слика, карикатура или постера или других сексуалних слика (укључујући и онлајн).

Физичко понашање се односи на свако сексуално понашање особе које укључује контакт с тијелом особе која је изложена нежељеном понашању. Физичко понашање обухвата, али се не ограничава на:

- Додире сексуалне природе, загрљаје, пољупце
- Штипање, миловање, ударање, стискање друге особе
- Непотребне физичке контакте с тијелом друге особе и непотребну блискост (инвазија личног простора)
- Физичко насртање и напад.

1.3. Родно засновано узнемиравање

Родно засновано узнемиравање је нежељено понашање у вези са приписаним родом⁸ особе, којим се омаловажава, понижава или вријеђа особа у њеном својству као мушкарца или жене. Подразумијева нежељено вербално, невербално и/или физичко понашање везано за припадност особе одређеном роду. Према томе, представља врсту узнемиравања које се врши због родних улога жена и мушкараца у друштву, односно родних улога које се сматра да жене и мушкарци треба да врше. Родно засновано узнемиравање може да се догоди ако су особе малтретиране за понашање које се перципира као стереотипно карактеристично за њихов род, или због тога

8 Род подразумијева друштвене карактеристике, улоге, понашања и активности које се приписују женама и мушкарцима у датом друштвено-културолошком контексту.

што понашање није у складу са стереотипним представама о мушкости (родним улогама и карактеристикама мушкараца) и женствености (родним улогама и карактеристикама жена).

Примјера ради, родно засновано узнемиравање може да укључује понашање које намјерава наметнути и/или појачати традиционалне хетеросексуалне родне норме, нпр. доминантни мушкарци – подређене жене. За разлику од сексуалног узнемиравања, родно засновано узнемиравање није генерално мотивисано сексуалним интересом или намјером. Чешће се заснива на непријатељству, те представља покушај да се креира окружење у оквиру којег се особа на коју је узнемиравање усмјерено осјећа непожељном. У неким случајевима, родно засновано узнемиравање може да има исти облик као и узнемиравање на основу сексуалне оријентације, или тзв. хомофобно малтретирање.

Примјери родно заснованог узнемиравања, између осталог, су:

- Упућивање непримјерених коментара о нечијим физичким особинама или понашању на основу рода (нпр. изјава да је жени мјесто у кући или да није подобна за одређени посао)
- Упућивање коментара или некоректан однос према особама које се не понашају у складу са стереотипним родним улогама
- Груб и вулгаран хумор или језик у односу на род/пол
- Вербално злостављање некога, пријетње или подругивање некоме на основу рода/пола
- Непријатељска радна средина према припадницима/ама одређеног пола (нпр. искључивање припадника једног пола из радног окружења, радних задатака, омаловажавање резултата рада, итд.).

1.4. Понашања која не представљају сексуално и родно засновано узнемиравање

Сексуално и родно засновано узнемиравање нису они односи који су жељени, узајамни, прихваћени или узвраћени. Ови односи су засновани на међусобној привлачности или пријатељству, те не представљају узнемиравање зато што нису нежељени. Оваква комуникација и односи интимне природе представљају подручје приватности сваке особе, све док се дешавају ван професионалних оквира и не нарушавају углед институције у јавности.

II СУБЈЕКТИ НА КОЈЕ СЕ СМЈЕРНИЦЕ ПРИМЈЕЊУЈУ

Смјернице се примјењују на носиоце правосудних функција и запослене особе које обављају послове у правосудним институцијама у Босни и Херцеговини. Такође, Смјернице могу да се примјењују на бивше запослене и потенцијалне запослене (тј. кандидате и кандидаткиње за посао) у правосудним институцијама, у зависности од околности постојећег нежељеног понашања.

III ИНТЕРНА ПРОЦЕДУРА ЗА ПРЕВЕНТИВНО ДЈЕЛОВАЊЕ

3.1 Опште напомене

- a. Интерна процедура за превентивно дјеловање (у даљем тексту: интерна процедура) представља поступак за интерно рјешавање нежељеног понашања, укључујући сексуално и родно засновано узнемиравање. Већина особа на које је нежељено понашање усмјерено, укључујући сексуално и родно засновано узнемиравање, прије свега желе да наведено понашање престане, како би могле да наставе радити у угодном, пристојном и професионалном радном окружењу. Интерна процедура појединцима пружа прилику да ријеше проблем нежељеног понашања на повјерљив, непријетећи и споразуман начин. Повјерљиво рјешавање притужби или пријава нежељеног понашања доприноси одржавању радног окружења без сукоба и непријатељстава и повећава вјероватноћу да ће особе укључене у интерну процедуру моћи наставити да раде заједно.
- b. Интерна процедура служи да се документују првобитна настојања особе која је изложена нежељеном понашању да овакво понашање заустави у доброј вјери. Поред овога, кроз примјену интерне процедуре документује се и предузимање радњи од стране појединачне правосудне институције (кроз поступање савјетника и савјетница за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања) на разрјешењу ситуације постојећег нежељеног понашања на радном мјесту.
- c. Спровођењем интерне процедуре не дира се у право особе која је изложена нежељеном понашању, односно у обавезу одговорне особе у правосудној институцији на покретање кривичног, грађанског или дисциплинског поступка поводом нежељеног понашања.
- d. Циљ интерне процедуре је заустављање нежељеног понашања, укључујући сексуално и родно засновано узнемиравање на радном мјесту и у вези са радним мјестом. Поред овога, интерна процедура има за циљ да спријечи појаву сексуалног и родно заснованог узнемиравања унутар правосудних институција. Сврха процедуре као такве је да се запосленима омогући да ријеше различите ситуације на радном мјесту

прије него што оне досегну ниво криминалног понашања или кршења етичких кодекса, односно правила понашања правосудних институција у којима раде.

- e. Особа која је изложена нежељеном понашању и особа која испољава нежељено понашање неће трпити никакве посљедице на радном мјесту због учествовања у интерној процедури.
- f. Правосудна институција, као ни било која запослена особа неће предузимати мјере или радње које производе негативне посљедице према запосленој особи која се жалила на постојање нежељеног понашања, која покрене питање постојања сексуалног или родно заснованог узнемиравања на радном мјесту, или која је свједочила сексуалном или родно заснованом узнемиравању. Уколико било која запослена особа предузме такве радње оне ће се третирати као посебан облик узнемиравања.

3.2 Могући разлози за покретање интерне процедуре

- a. Нежељено понашање је мање озбиљне природе, али особа која је изложена таквом понашању жели да оно престане и тражи помоћ у његовом заустављању.
- b. Интерна процедура се користи када особа на коју је нежељено понашање усмјерено не жели да тражи санкције или дисциплинске мјере против особе која испољава нежељено понашање (него би једноставно жељела да добије помоћ у заустављању таквог понашања).
- c. Укључене стране ће вјероватно и даље бити у међусобном контакту, а особа која је изложена нежељеном понашању жели да искористи интерну процедуру како би одржала тај пословни однос.
- d. Сви остали разлози.

3.3 Савјетник за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања

- a. Послове превенције сексуалног и родно заснованог узнемиравања у оквиру интерне процедуре у правосудним институцијама обавља савјетник/савјетница за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања (у даљем тексту: савјетник). Савјетник се именује од стране руководиоца правосудне институције на период од четири године. За обављање послова савјетника одредиће се особа која ужива поштовање унутар радне организације и професионалне заједнице и која приступа комуникацији са радним колегама и колегиницама на повјерљив начин. Та особа пролази специјалну обуку о превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања и својој улози као савјетника. Руководилац правосудне институције има могућност да именује више од једне особе за обављање послова савјетника, а у складу са потребама институције.⁹

⁹ Уколико институција има већи број запослених, те се покаже да један савјетник није довољан за ефикасно обављање активности у вези са превенцијом сексуалног и родно заснованог узнемиравања.

3.4 Могући приступи у третирању проблема нежељеног понашања

- a. Особе које су биле или су изложене нежељеном понашању охрабрују се да се директно обрате особи која испољава нежељено понашање – било лично, у писменој форми или путем телефона – како би јој дале до знања да је предметно понашање нежељено, да их вријеђа, ствара нелагоду или утиче на посао. Овим особама се препоручује да воде евиденцију о томе када и на који начин су оствариле наведени контакт и каква је била његова садржина.
- b. Особе којима је нелагодно да се директно обрате особи која испољава нежељено понашање или директно обраћање није резултовало престанком испољавања нежељеног понашања могу да затраже помоћ од било које од сљедећих особа:
 - i. Савјетника
 - ii. Треће особе – особа од повјерења која може да им помогне у комуникацији са особом која испољава нежељено понашање, како би је обавијестила да је такво понашање нежељено. Особи која је изложена нежељеном понашању препоручује се да води евиденцију о томе када и на који начин је остварен контакт са особом која испољава нежељено понашање и каква је била његова садржина.

3.5 Поступак

- a. Интерна процедура се покреће искључиво на основу усменог или писменог захтјева особе која тражи помоћ поводом изложености нежељеном понашању, који се подноси савјетнику.
- b. Особа која је изложена нежељеном понашању треба да поднесе захтјев за помоћ у року од 60 дана од дана када је дошло до нежељеног понашања, односно од посљедње радње нежељеног понашања које се дешава у континуитету. У изузетним случајевима, особа која је изложена нежељеном понашању може да поднесе захтјев за помоћ и по истеку овог рока, а уколико постоје оправдани разлози због којих особа није била у могућности да поднесе благовремен захтјев.
- c. У случају да је савјетник информисан о нежељеном понашању од стране треће особе која дјелује у повјерењу и с добром намјером, а с циљем помоћи особи која је изложена нежељеном понашању, савјетник ће обавијестити трећу особу да је за службено покретање интерне процедуре неопходно да се особа која је изложена нежељеном понашању непосредно обрати за помоћ.
- d. У случају да је савјетник информисан о нежељеном понашању путем анонимне пријаве, предузеће превентивне радње посредног карактера с циљем додатног освјештавања запослених особа о штетности сексуалног и родно заснованог узнемиравања по особу и cjелокупну радну организацију. За ову потребу, могуће

је да се предузму сљедеће радње: организовати заједнички састанак свих запослених на којем ће тема бити превенција сексуалног и/или родно заснованог узнемиравања; поново послати Смјернице имејлом свим запосленим; још једном објавити Смјернице на огласној табли, са навођењем улоге и контакт података савјетника, итд.

- e. Савјетник ће, по пријему захтјева за помоћ, информисати особу изложену нежељеном понашању о њеним правима – укључујући информацију о могућности улагања притужбе за кршење етичког кодекса, односно прописа о дисциплинској одговорности, подношењу пријаве о извршеном кривичном дјелу надлежном тужилаштву у складу са Законом о равноправности полова у БиХ, као и о покретању других поступака заштите права.
- f. Савјетник ће обавијестити особу која испољава нежељено понашање да је такво понашање нежељено за особу која се обратила за помоћ и доставити повратну информацију особи која се обратила за помоћ без одлагања, а најкасније у року од 30 дана од дана примања захтјева за помоћ.
- g. Савјетник ће јасно обавијестити особу која испољава нежељено понашање о сљедећем: предметно понашање је нежељено из перспективе особе на коју је усмјерено, те се стога од ње тражи да такво понашање заустави. Такође, особа која испољава нежељено понашање обавијестиће се о вођењу повјерљиве евиденције, односно документовању спровођења интерне процедуре. Поред овога, особа која испољава нежељено понашање обавијестиће се да има могућност да се изјасни, односно пружи образложење о предметном понашању.
- h. Сврха обавјештења није да се чињенично докаже или потврди да ли предметно понашање представља сексуално или родно засновано узнемиравање. Без обзира, приликом обавјештавања уручује се и примјерак Смјерница.
- i. Савјетник ће обавијестити особу која је изложена нежељеном понашању да се може поново обратити са захтјевом за помоћ уколико се нежељено понашање настави након што је савјетник обавијестио особу која испољава овакво понашање о његовом нежељеном карактеру. У случају поновног обраћања, савјетник ће пружити додатне информације о могућности покретања других поступака заштите.
- j. О свим подузетим радњама у вези с примјеном интерне процедуре савјетник води службену евиденцију, која је повјерљиве природе. Евиденција се води у повјерењу осим ако особа изложена нежељеном понашању не пожели да је искористи у оквиру поступка улагања формалне притужбе/пријаве, ако наведено понашање не престане. Приступ наведеној евиденцији имаће искључиво савјетник, који је у обавези водити рачуна о безбједности евиденције. Изузетно, евиденција може да буде доступна овлашћеним особама у складу са важећим законима. Наведена евиденција укључује:
 - i. Датум подношења захтјева за пружање помоћи
 - ii. Име и презиме, назив радног мјеста особе која тражи помоћ
 - iii. Име и презиме, назив радног мјеста особе која испољава нежељено понашање

- iv. Кратак опис нежељеног понашања
 - v. Датум и кратак опис обавјештења која је уручена особи која испољава нежељено понашање
 - vi. Све друге предузете радње.
- k. Интерна процедура је строго повјерљива – од савјетника, особе која се обавјештава, као и особе која тражи помоћ путем интерне процедуре очекује се да чувају повјерљивост података у вези са спровођењем интерне процедуре.

3.6. Обавеза израде извјештаја, подношења редовних и годишњих извјештаја о прегледу стања у вези с превенцијом сексуалног и родно заснованог узнемиравања и вођењем статистичке евиденције приказане по полу

- a. Савјетник је обавезан да сачини повјерљив извјештај у вези са спроведеном интерном процедуром, који садржи преглед свих подузетих радњи, у року од осам дана од дана завршетка интерне процедуре.
- б. Савјетник је обавезан да редовно (у мјесечним интервалима) извјештава руководиоца правосудне институције о предузетим радњама поводом интерне процедуре, те припрема посебан извјештај који садржи преглед стања у вези са превенцијом сексуалног и родно заснованог узнемиравања унутар институције на годишњем нивоу.
- ц. Извјештај је повјерљив у сегменту који се тиче примјене интерне процедуре унутар институције, те не садржи податке личне и професионалне природе, који могу да открију идентитет особе.
- д. Статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују за потребе извјештавања биће приказани по полу.
- е. Правосудне институције ће доставити информације Високом судском и тужилачком савјету БиХ о предузетим интерним мјерама на превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања у склопу редовног годишњег извјештаја, који се доставља до 31. 01. текуће године за протеклу годину.

IV ОБУКА И ПОДИЗАЊЕ СВИЈЕСТИ О ПРЕВЕНЦИЈИ СЕКСУАЛНОГ И РОДНО ЗАСНОВАНОГ УЗНЕМИРАВАЊА

- 4.1. Правосудне институције обавезне су да обезбиједе оријентацију за све носиоце правосудних функција и запослене особе како би се упознали са Смјерницама и интерном процедуром (ово укључује приказивање видео уратка на тему превенције сексуалног и родно заснованог узнемиравања).
- 4.2. Правосудне институције обавезне су да јавно истакну едукативно-промотивни материјал унутар својих институција с циљем подизања свијести запослених о Смјерницама и интерној процедури, односно о потреби превенције сексуалног и родно заснованог узнемиравања.
- 4.3. Савјетници су обавезни да прођу специјализовани тренинг у року од три мјесеца од дана ступања на позицију савјетника, с циљем јачања сопствених капацитета у обављању тражених послова.
- 4.4. Након што се неопходна инфраструктура за спровођење обука успостави, правосудне институције су појединачно и/или у сарадњи с другим кантонално или окружно повезаним правосудним институцијама или ентитетским центрима за едукацију судија и тужилаца и Правосудном комисијом Брчко дистрикта БиХ обавезне да омогуће својим запосленима могућност похађања обука на тему превенције сексуалног и родно заснованог узнемиравања.
- 4.5. С обзиром да се сексуално и родно засновано узнемиравање дотиче питања родних односа и функционисања родних стереотипа у друштву, важно је да особе које буду вршиле обуке добро познају тематику родне равноправности. С тим у виду, особе које задовољавају критеријуме да пружају обуке о превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања су: експерти и експертице за питања сексуалног и родно заснованог узнемиравања, едукатори и едукаторице ентитетских центара за едукацију судија и тужилаца о родној равноправности и заштити људских права жена, или савјетници и савјетнице за превенцију сексуалног и родно заснованог узнемиравања у правосудним институцијама који су прошли специјализовану обуку.
- 4.6. Програми обуке о сексуалном и родно заснованом узнемиравању треба да покрију и обраде: дефиниције и облике, препознавање и посљедице сексуалног и родно заснованог узнемиравања, те упознавање са интерном процедуром. Додатно, програми обуке треба да обраде технике рјешавања проблема сексуалног и родно заснованог узнемиравања за узнемираване особе, модалитете реакције/одговора послодавца и практичне вјежбе.

V МОНИТОРИНГ И РЕВИЗИЈА

- 5.1. Примјена ових Смјерница редовно ће се пратити, те ће се њихов садржај по потреби ревидирати, односно прилагођавати промјенама кретања појавних облика узнемиравања унутар правосудних институција у БиХ. Мониторинг примјене Смјерница врши се анализом годишњих извјештаја правосудних институција (који садрже дио о превенцији сексуалног и родно заснованог узнемиравања и о институционализацији и доступности програма оријентације, обуке и подизања свијести), које правосудне институције достављају на увид Високом судском и тужилачком савјету на годишњем нивоу.

VI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

- 6.1. Руководилац правосудне институције дужан је да предузме потребне мјере ради ефикасне примјене ових Смјерница.
- 6.2. Руководиоци правосудних институција у Босни и Херцеговини обавезни су да упознају носиоце судијских и тужилачких функција и особе запослене у правосудним институцијама са садржајем Смјерница – као стратегије превенције сексуалног и родно заснованог узнемиравања у правосудним институцијама и инструмента подршке особама које су изложене нежељеном понашању, те да обезбиједи њихову доступност. Препоручује се руководиоцима да званично објаве Смјернице, да дистрибуирају примјерак Смјерница свим запосленима, да обезбиједи примјерак новим запосленим приликом њиховог увођења у посао, као и да поставе Смјернице на огласну таблу унутар својих институција; све с циљем упознавања запослених са садржајем Смјерница.
- 6.3. Овим Смјерницама прописани су стандарди препознавања облика понашања која могу представљати сексуално и родно засновано узнемиравање, као и стандарди спровођења интерне процедуре у случајевима испољавања нежељеног понашања. Према томе, интерном процедуром не доводи се у питање могућност покретања позитивно-правним прописима регулисаних поступака заштите права, односно подношење притужби (у складу са релевантним етичким кодексима и општим или појединачним прописима који регулишу дисциплинске поступке унутар правосудних институција), пријаве за извршено кривично дјело узнемиравања или сексуалног узнемиравања (у складу са Законом о равноправности полова у БиХ), покретање поступка за заштиту од дискриминације (у складу са Законом о забрани дискриминације БиХ) или покретање неког другог поступка у складу са позитивним прописима у Босни и Херцеговини.

