

БИЛТЕН

институт • михајло пупин • београд

Број: 33
Година LVI
15. новембар 2021.год.

**ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ
ОД СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА
У ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД**

На основу члана 16. Оснивачког акта ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД-Пречишћени текст (Билтен бр. 9 од 26.06.2020.године), а у вези члана 17. Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду чији је ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД члан, директор ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД Проф. др Сања Вранеш, дипл.инж., дана 15.11.2021. године, доноси

ПРАВИЛНИК О ЗАШТИТИ ОД СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА У ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Члан 1.

Правилником о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања (у даљем тексту: Правилник) ближе се одређују појам сексуалног узнемиравања и уцењивања, забрана таквог понашања, мере спречавања и поступци заштите лица од сексуалног узнемиравања, а у циљу изградње и очувања начела личних слобода, једнаких могућности, поштовања интегритета и људског достојанства свих учесника у процесу рада.

Члан 2.

Одредбе овог правилника односе се на сва запослена и радно ангажована лица у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД (у даљем тексту: Институт).

Запослено лице у Институту у смислу овог правилника је лице у радном односу и лице које је ангажовано на раду ван радног односа у Институту (у даљем тексту: Запослени/е).

Повереник за равноправност је лице за помоћ и подршку које има надлежност у консултативном поступку и информативно-едукативним активностима у Институту.

Особа од поверења је лице које бира оштећена страна зарад неформалне подршке.

Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања је комисија која се формира одлуком директора Института ради утврђивања да ли се сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање у конкретном случају десило.

Поступци које регулише овај правилник су консултативни поступак, поступак по пријави сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања и поступак одлучивања о санкцијама.

Члан 3.

Запослени/е су дужни да поштују правила понашања утврђена овим правилником.

Свако запослено или радно ангажовано лице у Институту дужно је да поступа према другом запосленом поштујући његово лично достојанство и на начин којим се обезбеђује безбедно и здраво окружење и радна средина и развија колегијалност.

Запослени/е који се понашају супротно одредбама овог правилника чине повреду радне дисциплине и правила понашања у Институту.

ПОЈАМ СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И СЕКСУАЛНОГ УЦЕЊИВАЊА

Члан 4.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог правилника, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које ради у Институту, засновано на полу и/или роду или на сексуалној оријентацији, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Облици сексуалног узнемиравања могу бити: нежељене сексуалне примедбе и предлози, разни нежељени позиви (укључујући електронску комуникацију – поруке и објаве послате путем телефона, електронске поште, платформи друштвених мрежа и слично), нежељени физички додир, непримерени гестови, емоционално прогањање, нежељено упућивање вербалних и физичких предлога сексуалне конотације другој особи, физичко напастовање, нежељено изношење шала и опаски које су полно обојене, укључујући алузије на пол и/или род и сексуалну оријентацију, претње, ругање и исмејавање које су полно и/или родно обојени или су сексуалне конотације, као и друге поступке који представљају повреду достојанства лица из члана 2. овог правилника.

Члан 5.

Сексуално уцењивање јесте свако понашање лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, узнемиравања и/или сексуалног узнемиравања, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица: изнети нешто што може штетити њеној или његовој части и угледу, или да неће добити или остварити одређено право или бенефит, односно да ће у случају пружања тражених услуга њему или њему блиском лицу пружити одговарајуће погодности (унапређење, увећање зараде или било коју другу бенефицију). Спречавање сексуалног уцењивања се спроводи без обзира на пол и/или род лица које врши уцењивање и/или без обзира на пол и/или род лица према ком се врши уцењивање, као и без обзира на радноправни статус лица које врши или према коме се врши насиље/узнемиравање.

Члан 6.

Сви запослени/е у Институту у обавези су да се понашају тако да омогуће неометан рад на начин да се креира здрава и безбедна радна средина, развијају колегијалност, право на различитост и достојанство појединца који учествују у радним процесима у Институту.

Члан 7.

С обзиром на то да лица на руководећим положајима у Институту обављају врсту посла који захтева виши степен професионалне и моралне одговорности, те да у односу на запослене поступају са позиције ауторитета, понашање противно овом правилнику сматра се тежом повредом правила понашања и повредом радне дисциплине запослених у Институту.

Члан 8.

У Институту није дозвољена сексистичка дискриминација, односно вербални и невербални акти запослених којима се исказују/пропагирају полне и/или родне

предрасуде или предрасуде везане уз сексуалну оријентацију и које доводе до дискриминације по полу и/или роду.

Члан 9.

Директор Института је обавезан да све запослене благовремено и на адекватан начин информисе о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања, мерама спречавања и поступцима заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Никакве штетне последице неће трпети лице које је:

- 1) покренуло поступак заштите
- 2) било сведок сексуалног узнемиравања
- 3) охрабривало на покретање поступка заштите.

Члан 10.

У циљу препознавања, превенције и спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања, директор Института организује информативно-едукативне активности за запослене најмање једном годишње.

Обавештавање у смислу става 1. овог члана врши се објављивањем овог правилника у Билтену Института и на интернет страници Института.

Све релевантне информације у вези са едукацијом и заштитом од сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања налазе се на интернет страници Института, као и контакт подаци Повереника за равноправност.

ПОСТУПАК ЗАШТИТЕ ОД СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА

Члан 11.

Институт је дужан да заштити запослене од сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Поступак заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања су консултативни поступак и поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања.

КОНСУЛТАТИВНИ ПОСТУПАК

Члан 12.

Директор Института одлуком именује Повереника за равноправност који је задужен за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених у Институту, односно који је лице за подршку и помоћ из редова запослених и обавља поступак консултација и саветовања, у складу са овим правилником.

Члан 13.

Лице које сматра да је било изложено сексуалном узнемиравању, односно уцењивању може се ради консултација обратити Поверенику за равноправност за подршку и помоћ по свом избору у року од шест месеци од дана када је учињено сексуално узнемиравање/уцењивање, или од дана када је учињено последње сексуално узнемиравање/уцењивање.

Члан 14.

Повереник за равноправност одређује се одлуком директора Института из редова запослених који као лице за подршку и помоћ обавља поступак консултација и саветовања у складу са овим правилником и у најбољем интересу потенцијално оштећене стране.

Поступак пред лицем за подршку и помоћ је неформалан и не води се службена евиденција.

Члан 15.

Сви учесници у консултативном поступку обавезују се да се руководе принципима поверљивости и заштите приватности и података о личности.

Лице за подршку и помоћ ће обавити разговор са лицем из члана 13. овог правилника и пружити му/јој подршку и помоћ.

У случају сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, лице за подршку и помоћ ће по обављеном разговору и у договору са запосленим/ом који/а сматра да је био/ла изложен/а сексуалном узнемиравању одлучити о даљим поступцима који могу бити:

- савет запосленом/ој на који начин да реагује;
- одвојен разговор са лицем које је вршило сексуално узнемиравање;
- предлог директору Института да се због конкретне ситуације рад тих лица обавља у другачијим околностима.

Након пружене помоћи лице за подршку и помоћ ће обавестити директора Института о предузетим поступцима из става 3 овог члана.

Повереник може да упути стране у поступку на посредовање, уколико постоји обострана сагласност, у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

Члан 16.

Повереник за равноправност једном годишње доставља директору Института извештај о раду који садржи број и врсте пријављених случајева.

Повереник за равноправност и директор Института потписују изјаву о поверљивости приликом сваког консултативног поступка.

ПОСТУПАК СПРЕЧАВАЊА СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА

Члан 17.

Покретање поступка спречавања сексуалног узнемиравања, односно уцењивања није условљено претходно обављеним консултативним поступком.

Поступак спречавања сексуалног узнемиравања, односно уцењивања је хитан.

Члан 18.

Лице које сматра да је претрпело сексуално узнемиравање, односно уцењивање подноси директору Института писани захтев/пријаву за спречавање сексуалног узнемиравања, односно уцењивања у року од шест месеци од дана када је учињено сексуално узнемиравање, или од дана када је учињено последње сексуално узнемиравање.

Рок за пријаву почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља сексуално узнемиравање, односно сексуално уцењивање.

У току поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања, лице које сматра да је претрпело сексуално узнемиравање, односно уцењивање, може изабрати особу од поверења из редова запослених у Институту ради пружања подршке у току поступка.

Особа од поверења може присуствовати приликом давања сваког исказа лица које сматра да је претрпело сексуално узнемиравање, односно уцењивање.

Члан 19.

Директор Института ће у року од 5 (пет) дана од пријема захтева решењем именовати комисију од пет чланова из редова запослених, од којих је један члан дипломирани правник, за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања и утврђивање околности конкретног догађаја.

Лице за подршку и помоћ из члана 12. овог правилника не може бити члан комисије из става 1. овог члана.

Члан 20.

Комисија из члана 19. овог правилника проверава пријаву, прикупља доказе, обавља разговоре са лицима која су именована у поступку. О свим прикупљеним чињеницама Комисија води записник и о налазима писано обавештава директора Института у року од 15 (петнаест) дана од дана именована.

Директор Института ће у року од 5 (пет) дана од пријема уредног захтева утврдити и спровести мере које имају за циљ смањење контаката између подносиоца захтева и лица које је у захтеву наведено, до окончања поступка, водећи рачуна о поверљивости и заштити приватности и података о личности.

Чланови Комисије и директор потписују изјаву о поверљивости приликом сваког поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Члан 21.

Након што Комисија прими и размотри сву документацију и сачини записник из члана 20. овог правилника, у року од 15 (петнаест) дана од дана пријема документације, Комисија ће утврдити да се сексуално узнемиравање/уцењивање десило или да поступање које је пријављено не представља сексуално узнемиравање/уцењивање у складу са овим правилником, или да не постоји довољно доказа да се сексуално узнемиравање/уцењивање десило.

Комисија доноси одлуку гласањем, простом већином гласова.

О поступку одлучивања Комисија води записник који на крају поступка, заједно са осталим списима из поступка доставља директору Института, водећи рачуна о заштити података о личности и нарочито осетљивих личних података оштећене стране.

Комисија једном годишње доставља директору Института извештај о раду који садржи број и врсте пријављених случајева, водећи рачуна о заштити података о личности и нарочито осетљивих личних података оштећене стране.

Члан 22.

Након што Комисија прикупи чињенице сагласно члану 20. став 1. овог правилника, Комисија се у року од 5 (пет) дана писано обраћа лицу које је наведено као извршилац сексуалног узнемиравања, односно уцењивања, упознаје га са пријавом и прикупљеним доказима и оставља му рок од 8 (осам) дана да се о томе писано изјасни.

Члан 23.

Уколико се у поступку утврди да је сексуално узнемиравање, односно уцењивање извршено од стране запосленог/е, Комисија предлаже, а директор Института предузима одговарајуће мере у складу са прописима којима се уређују радни односи и општим актима Института.

Мере које могу бити предузете према запосленом/ој који је извршио сексуално узнемиравање/уцењивање у складу су са мерама које прописује члан 23. Закона о спречавању злостављања на раду и чланова 138.-141. Правилника о раду Института.

Члан 24.

Забрањена је злоупотреба права на заштиту од сексуалног узнемиравања.

Уколико се у поступку утврди да није извршено сексуално узнемиравање, односно уцењивање, запослени/на који је поднео лажну пријаву ће се санкционисати у складу са важећим прописима којима се уређују радни односи, односно општим актима Института.

Члан 25.

Институт и сви учесници у поступку обавезују се да се руководе принципима поверљивости и заштите приватности и података о личности.

Одговорност по овом правилнику не утиче на одговорност по другим основима.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 26.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Билтену Института и интернет страници Института.

ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД

Директор



Проф. др Сања Вранеш, дипл.инж.