**ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД**

**ОБАВЕШТЕЊЕ**

**ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ** **ОД СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА** **И СЕКСУАЛНОГ УЦЕЊИВАЊА**

У циљу очувања личних слобода, поштовања интегритета и достојанства свих запослених и радно ангажованих лица, као и креирања здравог и безбедног радног окружења, ИНСТИТУТ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД предузео је активности усмерене ка заштити запослених и других радно ангажованих лица од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.

Правилник о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД (у даљем тексту: Правилник) садржи дефинисане процедуре превенције и реаговања у случају сексуалног узнемиравања и уцењивања. Правилник је објављен у Билтену Института бр. 33 од 15.11.2021. године и на интернет страници друштва.

Одлуком директора ИНСТИТУТА МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД бр. 12/700-15 од 29.03.2024. године именована је **Милица Лозановић, дипл. правник, за повереницу за равноправност** у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД на период од 3 (три) године. Повереница за равноправност је задужена за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених и радно ангажованих лица у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, као и за сузбијање сваког облика дискриминације по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације.

**Шта је сексуално узнемиравање и уцењивање?**

Под **сексуалним узнемиравањем** подразумева се свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење ([Закон о раду Републике Србије](http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/resenje/2005/24/1/reg)[[1]](http://www.fil.bg.ac.rs/lang/sr/%D1%83%D0%BF%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D1%88%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83-%D0%BE%D0%B4-%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%B7%D0%BB%D0%BE/" \l "_ftn1)). Сексуално узнемиравање третира се као повреда радне дисциплине. [Закон о забрани дискриминације](http://www.pravno-informacioni-sistem.rs/SlGlasnikPortal/eli/rep/sgrs/skupstina/zakon/2009/22/1/reg)[[2]](http://www.fil.bg.ac.rs/lang/sr/%D1%83%D0%BF%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D1%88%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83-%D0%BE%D0%B4-%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%B7%D0%BB%D0%BE/" \l "_ftn2) ову врсту узнемиравања третира као акт дискриминације на основу личног својства и пола, односно рода.

**Облици сексуалног узнемиравања могу бити:** нежељене сексуалне примедбе и предлози, разни нежељени позиви (укључујући електронску комуникацију – поруке и објаве послате телефоном, електронском поштом, преко платформи, друштвених мрежа и слично), нежељени физички додири, непримерени гестови, емоционално прогањање, нежељено упућивање вербалних и физичких предлога сексуалне конотације другој особи, физичко напаствовање, 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 други поступци који представљају повреду достојанства лица.

**Сексуално уцењивање** јесте свако понашање лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, узнемиравања и/или сексуалног узнемиравања, уцени другог да ћe 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 нeћe добити или остварити одређено право или погодност, односно да ћe у случају пружања тражених услуга њему или њему блиском лицу пружити одговарајуће погодности (унапређење, увећање зараде или било коју другу погодност). 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.

**Коме се у Институту можете обратити за помоћ?**

Свако ко сматра да је био изложен сексуалном узнемиравању и уцењивању, а запослен је или радно ангажован у ИНСТИТУТУ МИХАЈЛО ПУПИН ДОО БЕОГРАД, може прво да се обрати за помоћ Повереници за равноправност, путем имејл адресе: [milica.lozanovic@pupin.rs](mailto:milica.lozanovic@pupin.rs) или непосредно, која као лице за подршку и помоћ, спроводи консултативни поступак, а уколико запослени или радно ангажовани одлучи да формално поднесе пријаву за спречавање сексуалног узнемиравања/уцењивања и покрене поступак прописан Правилником, исти спроводи Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Повереница за равноправност и Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања руководе се принципима поверљивости и заштите приватности и података о личности.

**Могућности за помоћ ван Института**

Особе које су претрпеле или трпе сексуално узнемиравање, осим Повереници за равноправност, могу анонимно да се обрате за бесплатну (психолошку и правну) помоћ **Аутономном женском центру у Београду**, позивањем броја **0800 100 007**  или путем веб-сајта: <https://www.womenngo.org.rs/>

**Шта се догађа у случају лажне пријаве?**

Свака лажна или злонамерна пријава сексуалног узнемиравања од стране запосленог или радно ангажованог лица представља недозвољено понашање која ће се санкционисати у складу са законом.

Повереница за равноправност и Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања именовани су искључиво за реаговање и поступање у случајевима сексуалног узнемиравања и уцењивања и нису овлашћени да поступају у другим случајевима узнемиравања запослених и радно ангажованих лица.

УПОЗНАТ СА ОБАВЕШТЕЊЕМ

ЗАПОСЛЕНИ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[[1]](http://www.fil.bg.ac.rs/lang/sr/%D1%83%D0%BF%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D1%88%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83-%D0%BE%D0%B4-%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%B7%D0%BB%D0%BE/" \l "_ftnref1) Закон о раду РС  („Службени гласник РСˮ, бр. 24 од 15. марта 2005, 61 од 18. јула 2005, 54 од 17. јула 2009, 32 од 8. априла 2013, бр.75 од 21. јула 2014, бр.13 од 24. фебруара 2017 ‒ УС, бр.113 од 17. децембра 2017, бр. 95 од 8. децембра 2018 ‒ Аутентично тумачење).

[[2]](http://www.fil.bg.ac.rs/lang/sr/%D1%83%D0%BF%D1%83%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D1%88%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83-%D0%BE%D0%B4-%D1%81%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%BE%D0%B3-%D0%B7%D0%BB%D0%BE/#_ftnref2) Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РСˮ, бр. 22/2009 и бр. 52/2021)