U skladu sa odredbama Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu ("Sl. glasnik RS", br. 62/2010) i aktom Sekretarijata Transparency International „PREVENTION OF SEXUAL EXPLOITATION, ABUSE AND HARASSMENT (PSEAH) POLICY”, Skupština Udruženja Transparentnost Srbija, na sednici održanoj 7.10.2021. donosi:

**Pravilnik o sprečavanju i zaštiti od zlostavljanja na radu i seksualnog uznemiravanja**

**Svrha donošenja**

Udruženje, kao i međunarodni pokret Transparency International u celini, ne toleriše bilo koji vid seksualne eksploatacije zloupotrebe i uznemiravanja, a ujedno promoviše kulturu u kojoj se ljudi tretiraju dostojanstveno i sa uvažavanjem, kako na radnom mestu, tako i na projektima i programima koje Udruženje realizuje. U tom smislu, a uzimajući u obzir i relevantne odredbe propisa koji su na snazi u Republici Srbiji, ovaj dokument utvrđuje:

* Delotvorne mehanizme za sprečavanje neprihvatljivog ponašanja
* Primenu pravila na radnom mestu i u sprovođenju programa i projekata
* Postupak za prijavljivanje neprihvatljivog ponašanja i sprovođenje mera nakon prijavljivanja, uključujući posredovanje i kažnjavanje

Svi zaposleni dele odgovornost i opredeljenost da se spreči i prijavi svaki slučaj neprihvatljivog ponašanja uključujući seksualnu eksploataciju, zloupotrebu ili uznemiravanje. Ova pravila se primenjuju kako na odnose koji nastaju na radnom mestu, tako i na ponašanje van radnog mesta koje može da ozbiljno naruši integritet i ugled Udruženja.

Ova pravila se primenjuju na svaku osobu koja je zaposlena ili na drugi način radno angažovana u okviru Udruženja (npr. konsultanti, volonteri), odnosno koja je u relevantnom periodu bila zaposlena ili radno angažovana u Udruženju.

**Definicije**

Seksualnom eksploatacijom se smatra svaki aktuelni slučaj ili pokušaj zloupotrebe ranjivog položaja, ovlašćenja ili poverenja drugog lica zarad zadovoljenja sopstvenih seksualnih potreba ili ostvarivanja materijalne, društvene ili političke koristi od iskorišćavanja drugog lica, kao što su, između ostalog, korišćenje položaja tako da se zahteva ili stvori očekivanje ili utisak da je seksualni odnos uslov za pružanje pomoći, prinuda na seksualni odnos, snimanje ili fotografisanje privatnog sadržaja seksualne prirode bez saglasnosti i objavljivanje takvog sadržaja bez saglasnosti.

Seksualnim iskorišćavanjem se smatra bilo koji aktuelni slučaj ili pretnja napastvovanjem, bilo da se koristi otvorena sila ili situacija kada drugo lice nije sposobno da da voljni pristanak.

Seksualnim uznemiravanjem se, u skladu sa definicijom UN smatra bilo koje korišćenje prednosti, zahtev za seksualnom uslugom, verbalno ili fizičko ponašanje ili gest seksualne prirode ili bilo koje drugo ponašanje seksualne prirode za koju se sa razlogom može očekivati ili koja se percipira kao povreda ili poniženje drugog lica. Smatraće se da seksualno uznemiravanje utiče na rad kada se koristi kao uslovljavanje za zasnivanje radnog odnosa ili kada stvara uznemirujuće okruženje u radu, bilo da se javlja na samom radnom mestu ili na drugom mestu u vezi sa radom.

Seksualnim uznemiravanjem se, u skladu sa definicijom Saveta Evrope smatra svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa ciljem ili posledicom povrede dostojanstva lica, a naročito kada dođe do stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja

**Načela**

Sva lica na koja se odnosi ovaj akt moraju postupati u skladu sa važećim propisima i ponašati se način koji obezbeđuje poštovanje prema drugima i podstiče poštovanje prava drugih:

* Bilo koji čin seksualne eksploatacije, zloupotrebe ili uznemiravanja zabranjen je;
* Seksualne aktivnosti sa maloletnim licima, koja su angažovana u Udruženju ili učestvuju u programima Udruženja, zabranjene su;
* Ponašanje koje je suprotno navedenim pravilima je osnov za pokretanje disciplinskog postupka, odnosno postupka koji može dovesti do prekida radnog odnosa, poslovne saradnje ili razrešenja;
* Kada je nedopuštenim ponašanjem počinjeno krivično delo, ono će biti prijavljeno nadležnom organu;
* Udruženje će stvarati i održavati okruženje koje predupređuje bilo koji oblik seksualne eksploatacije, zloupotrebe ili uznemiravanja;
* U skladu sa mogućnostima, Udruženje će obezbediti obuku za primenu ovih pravila;
* Svi zaposleni će biti upoznati sa ovim pravilima i potvrditi upoznatost sa njima;

**Primena**

Sve tvrdnje i sumnje na ponašanje suprotno ovom aktu će biti ispitane u skladu sa aktima Udruženja. Udruženje će preduzeti mere za sprečavanje zabranjenog ponašanja, kao i za zaštitu i podršku žrtvama. U tom smislu će biti preduzete sledeće mere:

* Određivanje pravila za nadzor nad sprovođenjem mera i za izveštavanje o njegovoj primeni;
* Prethodna analiza rizika radi uočavanja slabih tačaka u sistemu i mogućnosti za njegovo unapređenje;
* Analiza rizika na osnovu svakog prijavljenog slučaja, radi otklanjanja mogućih uzroka nedopuštenih pojava;
* Ispitivanje svih prijavljenih slučajeva kršenja pravila koje će biti pravovremeno, profesionalno i nepristrasno;
* Čuvanje poverljivosti informacija;
* Proširenje obaveze poštovanja ovih pravila na projektne partnere nad čijim radom Udruženje vrši nadzor;
* U skladu sa mogućnostima, pružanje pomoći i podrške žrtvama;

**Izveštavanje**

Svaki zaposleni je dužan da u slučaju da svedoči postupcima koji su zabranjeni ovim aktom ili da sumnja na njih, da taj slučaj prijavi nadležnim telima Udruženja, po mogućnosti, nakon konsultacija sa žrtvom, sa opisom događaja, njegovih učesnika, drugih mogućih svedoka, vremenu događaja i eventualno postojećim dokazima

Za razumevanje obaveza i punu primenu ovog akta od značaja su i odredbe Statuta, kao i Etičkog kodeksa Udruženja, kao i sledeći dokumenti Transparency International:

* TI-S Code of Conduct
* TI-S Integrity Violation Reporting Policy.
* TI-S Child Protection Policy
* Anti-Harassment Policy for TI-S organized event

**Ponovno razmatranje**

Ovaj akt i njegova primena će biti ponovo razmatrani na godišnjem nivou.

I PREDMET PRAVILNIKA

**Član 1**

Ovim pravilnikom propisuju se pravila ponašanja Udruženja kao poslodavca i zaposlenih, odnosno na drugi način radno-angažovanih lica (u daljem tekstu: zaposleni) u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom (u daljem tekstu: zlostavljanje), odnosno od seksualnog uznemiravanja.

Svi pojmovi upotrebljeni u ovom pravilniku u muškom rodu podrazumevaju iste pojmove u ženskom rodu.

II PREVENCIJA OD ZLOSTAVLJANJA I ZLOUPOTREBE PRAVA NA ZAŠTITU OD ZLOSTAVLJANJA

***1. Obaveze Udruženja***

**Član 2**

Udruženje, radi stvaranja uslova neophodnih za zdravu i bezbednu radnu okolinu, organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja i zaposlenima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju od strane Udruženja, odgovornih lica ili drugih zaposlenih.

**Član 3**

Udruženje, radi prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

U skladu sa mogućnostima, Udruženje obezbeđuje obuku, odnosno osposobljavanje jednog zaposlenog po odluci Upravnog ili Nadzornog odbora za obavljanje posredovanja, kao načina razrešenja spornih odnosa povezanih sa zlostavljanjem ili za tu svrhu angažuje spoljnog stručnog saradnika.

**Član 4**

Udruženje svakom zaposlenom pre stupanja na rad dostavlja obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i Udruženja u vezi sa zabranom vršenja zlostavljanja.

Obaveštenje se dostavlja i postojećim zaposlenima.

Obaveštenje se sačinjava u najmanje dva primerka, od kojih jedan primerak zadržava Udruženje, a drugi zaposleni.

Ako zaposleni odbije da potpiše i primi obaveštenje smatra se da je upoznat sa njegovom sadržinom ako mu je obaveštenje dostavljeno na način i u postupku propisanom zakonom.

**Član 5**

Obaveštenje iz člana 4. ovog pravilnika sadrži sledeće podatke:

- da je zakonom zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja, seksualnog uznemiravanja, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja;

- šta se smatra zlostavljanjem, seksualnim uznemiravanjem i zloupotrebom prava na zaštitu od takvog ponašanja (pojmovi);

- da se zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje kod Udruženja kao poslodavca (u postupku posredovanja i postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog) i pred nadležnim sudom;

- da zaposleni koji smatra ili sumnja da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu, treba da se obrati nadležnom licu ili licima u Udruženju za zaštitu od takvog ponašanja, a zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog Udruženja kao poslodavca, može da se neposredno obrati sudu za zaštitu od takvog ponašanja;

- da će Udruženje učiniti dostupnim podatke o licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanje i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja, i na koji način;

- da se ne smatra zlostavljanjem, niti može pokretati postupak za zaštitu od zlostavljanja: u slučaju kršenja prava koja su propisana u drugim zakonima kojima je i obezbeđena zaštita tih prava (protiv pojedinačnog akta poslodavca kojim se odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih; u slučaju uskraćivanja i onemogućavanja prava kao što je pravo na zaradu, dnevni, nedeljni i godišnji odmor i dr.; u slučaju diskriminatorskog ponašanja po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i sankcionisano posebnim zakonom i dr.); da se ne smatraju zlostavljanjem ni: radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla; preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu i povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog, kao i druga ponašanja koja se ne mogu smatrati zlostavljanjem u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu;

- u kojim aktima su propisana prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja.

**Član 6**

Udruženje, radi ostvarivanja prava na zaštitu od zlostavljanja, zaposlenima čini dostupnim podatke o:

1) licu kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške (u daljem tekstu: lice za podršku);

2) licima ovlašćenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja;

3) licu kod poslodavaca kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja;

4) spisku posrednika koji se vodi kod poslodavca.

**Član 7**

Radi prevencije zlostavljanja i prepoznavanja zlostavljanja, Udruženje može da odredi lice za podršku kome zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške.

Ukoliko sindikat postoji, Udruženje će zatražiti mišljenje sindikata o određivanju lica za podršku.

Lice za podršku treba da sasluša zaposlenog, da mu da savet, da ga uputi, informiše i pruži podršku s ciljem rešavanja sporne situacije.

***2. Obaveze zaposlenog***

**Član 8**

Zaposleni je dužan da se odazove pozivu poslodavca da se informiše, obaveštava i osposobljava radi prepoznavanja i sprečavanja zlostavljanja i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zaposleni je dužan da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja.

***3. Odgovornost zaposlenog***

**Član 9**

Zaposleni koji vrši zlostavljanje, kao i zaposleni koji zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

***4. Opšta pravila ponašanja Udruženja kao poslodavca i zaposlenih na radu***

**Član 10**

Udruženje kao poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i da nastoje da u dobroj veri poštuju opšta pravila ponašanja na radu, i to:

1) Udruženje i funkcioneri Udruženja nastoje:

- da obezbede radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbednosti i jednakosti,

- da razvijaju svest kod zaposlenih o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,

- da pruže dobar primer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje,

- da omoguće sindikatu, ako je organizovan, da svojim učešćem pruži doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprečavanju zlostavljanja,

- da omoguće zaposlenima pravo da iznesu svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njihovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpe štetne posledice;

2) zaposleni nastoje:

- da se prema drugim zaposlenima i funkcionerima Udruženja ponašaju sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem,

- da ličnim primerom doprinose stvaranju radne okoline u kojoj nema zlostavljanja na radu, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese zlostavljanju na radu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbednosti i jednakosti,

- da svojim učešćem daju doprinos u radu na prevenciji i sprečavanju zlostavljanja.

III PONAŠANJA KOJA BI MOGLA DA UKAŽU NA ZLOSTAVLJANJE ILI SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

***1. Zlostavljanje i seksualno uznemiravanje***

**Član 11**

Zlostavljanje, u skladu sa Zakonom, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor.

Zlostavljanje je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje iz stava 1. ovog člana.

Seksualno uznemiravanje, saglasno Zakonu, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

***2. Ponašanja od kojih se treba uzdržavati***

**Član 12**

Radi prevencije od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja Udruženje, funkcioneri Udruženja i zaposleni treba da se naročito uzdrže od:

1) ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:

- neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru,

- obraćanje uz viku, pretnju i vređanje,

- uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja,

- druga istovrsna ponašanja;

2) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:

- ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno situacija da se zaposleni namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija sa njim,

- neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline,

- neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva potrebnih za obavljanje posla;

- neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,

- neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim,

- druga istovrsna ponašanja;

3) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su:

- verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,

- negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,

- imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,

- ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima,

- druga istovrsna ponašanja;

4) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:

- neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog,

- nedavanje radnih zadataka zaposlenom koje nije opravdano potrebama procesa rada,

- neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke,

- davanje ponižavajućih radnih zadataka kojih su ispod nivoa znanja i kvalifikacija,

- davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija;

- određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,

- česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nisu uslovljena procesom rada,

- neopravdano prekomerno nadziranje rada,

- namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom,

- manipulisanje sa sadržinom i poslovnim ciljevima zaposlenog,

- zlonamerno, odnosno zloupotrebom ovlašćenja davanje radnih zadataka koji nisu u vezi sa poslovima za koje je zaposleni radno angažovan,

- neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,

- neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih,

- druga istovrsna ponašanja;

5) ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, kao što su:

- neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu,

- pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila,

- fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela,

- namerno izazivanje konflikata i stresa,

- druga istovrsna ponašanja;

6) ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:

- ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,

- pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,

- navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu,

- druga istovrsna ponašanja.

***3. Ponašanja i aktivnosti koji se ne smatraju zlostavljanjem***

**Član 13**

Ne smatraju se zlostavljanjem:

1) pojedinačni akt Udruženja kao poslodavca (rešenje, ponuda aneksa ugovora o radu, upozorenje i dr.), kojim je rešavano o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, protiv koga zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom;

2) uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku kod poslodavca i pred nadležnim sudom (neisplaćivanje zarade i drugih primanja, određivanje prekovremenog rada suprotno zakonu, uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor i dr.);

3) radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla;

4) preduzete aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje bezbednosti i zdravlja na radu;

5) svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema zaposlenom po bilo kom osnovu diskriminacije, koje je zabranjeno i u vezi s kojim se zaštita obezbeđuje u skladu s posebnim zakonom;

6) povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da povrede ili namerno uvrede zaposlenog i dr.

***4. Zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja***

**Član 14**

Zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja, u skladu sa Zakonom, čini zaposleni koji je svestan ili je morao biti svestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka s ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

IV PRAVILA PONAŠANJA U VEZI SA ZAŠTITOM OD ZLOSTAVLJANJA

***1. Ponašanje u slučaju sumnje da je izvršeno zlostavljanje***

**Član 15**

Zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju treba da se obrati licu za koje sumnja da vrši zlostavljanje i da mu ukaže na njegovo ponašanje, a u cilju rešavanja sporne situacije i bez pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja.

**Član 16**

Zaposleni koji sumnja da je izložen zlostavljanju treba da se obrati licu za podršku ili licu kod Udruženja ovlašćenom za podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja, odnosno drugom licu koje uživa njegovo poverenje, radi predočavanja problema i pružanja saveta o načinu daljeg postupanja i rešavanju sporne situacije.

Lice iz stava 1. ovog člana treba da sasluša zaposlenog, da mu da savet, da ga uputi, informiše i pruži podršku u cilju rešavanja sporne situacije.

***2. Zaštita od zlostavljanja***

**Član 17**

Zaštita od zlostavljanja ostvaruje se, u skladu sa Zakonom, u postupku:

1) posredovanja kod Udruženja kao poslodavca;

2) utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje kod Udruženja kao poslodavca;

3) pred nadležnim sudom.

**a) Zaštita od zlostavljanja koja se ostvaruje kod Udruženja kao poslodavca**

*Podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja*

**Član 18**

Pre pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju treba, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, da jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši zlostavljanje da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

**Član 19**

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, pre podnošenja tužbe sudu treba da pokuša da ostvari zaštitu od zlostavljanja u postupku kod poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju od strane funkcionera Udruženja može da podnese tužbu sudu protiv poslodavca bez prethodnog pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja kod poslodavca, u skladu sa Zakonom.

*Kome se podnosi zahtev*

**Član 20**

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja podnosi se izvršnom direktoru ili drugom licu koje je određeno odlukom Upravnog odbora.

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja protiv izvršnog direktora, drugog člana Upravnog odbora ili lica koje je određeno odlukom Upravnog odbora, podnosi se Nadzornom odboru.

Uz pismenu saglasnost zaposlenog koji smatra da je izložen zlostavljanju, zahtev iz stava 1. ovog člana može podneti i predstavnik sindikata, ukoliko je sindikat formiran, kao i lice nadležno za poslove bezbednosti i zdravlja na radu, ako je odrеđeno.

*Rok za podnošenje zahteva*

**Član 21**

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja kod Udruženja kao poslodavca može se, u skladu sa Zakonom, podneti u roku od šest meseci od dana kada je poslednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja zlostavljanje.

Za vreme trajanja roka iz stava 1. ovog člana i za vreme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

*Sadržina zahteva*

**Član 22**

U zahtevu za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja treba da se navedu:

1) podaci o podnosiocu zahteva;

2) podaci o zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju, ako nije podnosilac zahteva;

3) podaci o zaposlenom koji se tereti za zlostavljanje;

4) kratak opis ponašanja za koje se opravdano veruje da predstavlja zlostavljanje;

5) trajanje i učestalost ponašanja koje se smatra zlostavljanjem, kao i datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje;

6) dokazi (svedoci, pisana dokumentacija, lekarski izveštaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

*Određivanje posrednika*

**Član 23**

Izvršni direktor, drugo ovlašćeno lice po odluci Upravnog odbora, odnosno Nadzorni odbor, dužan je da u roku od tri dana od dana prijema zahteva za zaštitu od zlostavljanja, stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa i da predloži da izaberu lice sa spiska posrednika kod Udruženja ili sa drugog spiska, u skladu sa Zakonom, odnosno da predloži posrednika za konkretan slučaj.

Ako strane u sporu ne mogu da sporazumeju o određivanju, odnosno izboru posrednika, lice, odnosno organ iz stava 1. ovog člana bez odlaganja, podnosiocu zahteva i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju a nije podnosilac zahteva, dostavlja pismeno obaveštenje da postupak posredovanja nije uspeo, jer nije postignut sporazum o određivanju, odnosno izboru posrednika.

Od dana dostavljanja obaveštenja iz stava 2. ovog člana teče rok od 15 dana, propisan Zakonom, za podnošenje tužbe sudu za zaštitu od zlostavljanja.

*Posredovanje*

**Član 24**

Postupak posredovanja sprovodi se u skladu sa Zakonom.

Ako posredovanje uspe, strane u sporu, uz učešće posrednika, zaključuju sporazum koji, saglasno članu 21. stav 1. Zakona, naročito sadrži mere koje su usmerene na prestanak ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, odnosno isključenje mogućnosti nastavljanja takvog ponašanja - zlostavljanja.

Dejstvo sporazuma postignutog u postupku posredovanja zavisi od volje strana u sporu, ako je sporazumom obuhvaćeno uređivanje ponašanja u njihovom međusobnom odnosu.

Sporazum može sadržati preporuke Udruženju u pogledu otklanjanja mogućnosti nastavljanja zlostavljanja (premeštaj zaposlenog u drugu radnu okolinu ili druge mere koje se tiču statusa i prava strana u sporu).

Udruženje može prihvatiti preporuke iz stava 4. ovog člana ako su u skladu sa zakonom i opštim aktima Udruženja.

*Utvrđivanje odgovornosti zaposlenog*

**Član 25**

Ako posredovanje nije uspelo, a postoji osnovana sumnja da je izvršeno zlostavljanje ili da je zloupotrebljeno pravo na zaštitu od zlostavljanja, izvršni direktor, drugo ovlašćeno lice po odluci Upravnog odbora, odnosno Nadzorni odbor, pokreću postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti, u skladu sa zakonom.

*Dostavljanje odluka i obaveštenja*

**Član 26**

Izvršni direktor, drugo ovlašćeno lice po odluci Upravnog odbora, odnosno Nadzorni odbor odluku donetu u postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje dostavi i zaposlenom koji smatra da je izložen zlostavljanju.

**Član 27**

Obaveštenja i odluke koje se donose u postupku zaštite od zlostavljanja kod Udruženja kao poslodavca, od čijeg dostavlja počinju da teku rokovi za podnošenje tužbe sudu utvrđeni Zakonom dostavljaju se zaposlenom prema pravilima ličnog dostavljanja, u skladu sa zakonom.

**b) Tužba sudu**

**Član 28**

Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju, a koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog koji se tereti za zlostavljanje, može da podnese tužbu sudu.

Tužba se podnosi u skladu sa Zakonom.

V ZAVRŠNA ODREDBA

**Član 29**

Ovaj pravilnik stupa na snagu danom donošenja na Skupštini Udruženja.