

OBAVEŠTENJE O ZABRANI VRŠENJA ZLOSTAVLJANJA I SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA NA RADU I ZLOUPOTREBI PRAVA NA ZAŠTITU OD TAKVOG PONAŠANJA

Na osnovu člana 7. stav 1. i člana 37. Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i u vezi sa radom ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010 - dalje: Zakon) i čl. 4. i 5. Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja ("Sl. glasnik RS", br. 62/2010 - dalje: Pravilnik),

Labris- organizacija za lezbejska ljudska prava, Vojvode Milenka 7/12, zaposlenu _____, na adresi: _____.

OBAVEŠTAVA

o zabrani vršenja zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja na radu i zloupotrebi prava na zaštitu od takvog ponašanja

1) Zakonom je zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanje na radu i u vezi sa radom (dalje: zlostavljanje), seksualno uznemiravanje, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja. Zabrana zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja odnosi se i na poslodavca, odnosno odgovorno lice kod poslodavca.

2) Zlostavljanjem se smatra svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili drugom radno angažovanom licu (dalje: zaposleni) 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 otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor, kao i podsticanje na takvo ponašanje.

3) Seksualnim uznemiravanjem se smatra 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.

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

5) Zaštita od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja ostvaruje se kod poslodavca: u postupku posredovanja i u postupku utvrđivanja odgovornosti za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne obaveze, kao i pred nadležnim sudom.

Zaposlena koja smatra ili sumnja da je izložena zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju, pre obraćanja sudu, treba da se obrati nadležnom licu tj zakonskoj zastupnici, a zaposlena koji smatra da je izložena zlostavljanju ili seksualnom uznemiravanju od samog poslodavca, može da se obrati Upravnom odboru ili neposredno sudu za zaštitu od takvog ponašanja.

6) Poslodavac će učiniti dostupnim podatke o licima ovlaštenim za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, licu kome se podnosi zahtev za zaštitu od zlostavljanja i drugim licima koja se mogu uključiti u postupak zaštite od zlostavljanja, tako što će iste objaviti na oglasnu tablu u sedištu poslodavca.

7) Ne smatra se zlostavljanjem, niti se može pokretati postupak za zaštitu od zlostavljanja: u slučaju kršenja prava propisanih 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); ne smatraju se 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.

8) Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja propisani su Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu i u vezi sa radom i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja.

Izjavljujem da mi je ovo obaveštenje dostavljeno dana _____ i da sam upoznata sa njegovom sadržinom.

(potpis zaposlene i JMBG).

Ovo obaveštenje sačinjava se u dva primerka od kojih jedan zadržava poslodavac, a drugi predaje zaposlenom.