

На основу члана 42 Статута Института за међународну политику и привреду (02 бр. 53/1 од 27.01.2022), директор Института за међународну политику и привреду доноси

**ПРАВИЛНИК О СПРЕЧАВАЊУ И ЗАШТИТИ  
ОД СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА  
У ИНСТИТУТУ ЗА МЕЂУНАРОДНУ ПОЛИТИКУ И ПРИВРЕДУ**

**I**

**ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Предмет Правилника**

**Члан 1.**

Овим Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања у Институту за међународну политику и привреду (у даљем тексту: „Правилник“) ближе се уређује појам сексуалног узнемиравања и уцењивања, забрана и спречавање сексуалног узнемиравања и уцењивања, као и поступак заштите лица од сексуалног узнемиравања и уцењивања, а у циљу изградње и очувања начела академских слобода, једнаких могућности, услова рада и поштовања интегритета и људског достојанства свих учесника у процесу рада.

Називи који означавају научна, стручна и академска звања, професионалне и радне позиције, користе се у граматичком мушком роду генеричног значења, тако да у целом тексту доследно равноправно означавају и обухватају лица женског и мушког пола, без дискриминације.

**Циљ и начела**

**Члан 2.**

Циљ доношења овог Правилника је снажење заштите људског достојанства и личног интегритета запослених и радно ангажованих лица у Институту за међународну политику и привреду (у даљем тексту: „Институт“).

Овим Правилником изражава се суштинска посвећеност Института забрани дискриминације и било каквог облика злостављања и сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Свако запослено или радно ангажовано лице у Институту (у даљем тексту: „Запослени“) дужно је да поступа према другом запосленом поштујући његово лично достојанство и на начин којим се обезбеђује безбедно и здраво академско окружење и радна средина и развија колегијалност.

Институт и учесници у поступку заштите дужни су да се руководе начелима поверљивости и заштите приватности.

### Члан 3.

Учесници у поступку заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања дужни су да се придржавају и руководе следећим начелима:

- начелом хитности,
- начелом поверљивости и заштите приватности,
- начелом поштовања интегритета и достојанства личности,
- начелом непристрасности,
- начелом једнакости и праведности.

Поред начела из става 1. овог члана учесници у поступку заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања дужни су да поштују и друга Уставом и законом утврђена начела.

Непридржавање начела из става 1. овог члана основ је за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог.

## II

### ПОЈАМ СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И СЕКСУАЛНОГ УЦЕЊИВАЊА

#### Појам сексуалног узнемиравања

### Члан 4.

Сексуално узнемиравање у смислу овог Правилника је:

- 1) сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе, који има за циљ или последицу повреду личног достојанства запосленог, заснован на полу, роду или на сексуалној оријентацији, а који изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 2) омаловажавање пола, рода или сексуалне оријентације;
- 3) нежељене сексуалне примедбе и предлози, разни нежељени позиви, нежељени физички додири, емоционално прогањање, нежељено упућивање вербалних и физичких предлога сексуалне конотације другој особи, физичко напаствовање, понављано нежељено изношење шала и опаски које су полно обојене, укључујући алузије на пол, род и сексуалну оријентацију;
- 4) упућивање опаски у вези са полом, родом или сексуалном оријентацијом а које су противне вољи другог лица, као и сексуално интониран говор тела;
- 5) упућивање предлога за интимизирање запосленом противно његовој вољи, као и ускраћивање права или претња наношењем штете части и угледу запосленом због неприхватања таквог предлога;
- 6) подстицање и навођење на понашање из т. 1-5 овог члана.

Под нежељеним понашањем подразумева се свако понашање противно вољи запосленог. Радови и излагања запослених који се односе на пол, род или сексуалну оријентацију, а којима се не врши повреда одредаба овог Правилника, не сматрају се сексуалним узнемиравањем.

### **Појам сексуалног уцењивања**

#### **Члан 5.**

Сексуално уцењивање у смислу овог правилника је:

- 1) навођење на прихватање понашања сексуалне природе уз обећање награде, претњу или уцену;
- 2) понашање којим се запосленом прети да ће му у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица, бити угрожена права или да ће се изнети нешто што може шкодити части и угледу;
- 3) ускраћивање права или претња наношењем штете части и угледу запосленом због неприхватања предлога за интимизирање.

### **Сексистичка дискриминација**

#### **Члан 6.**

У Институту није дозвољена сексистичка дискриминација, односно вербални и невербални акти запослених којима се исказују или пропагирају полне или родне предрасуде или предрасуде везане уз сексуалну оријентацију и које доводе до дискриминације по полу или роду.

#### **Члан 7.**

Сви запослени у Институту у обавези су да својим понашањем и испуњавањем радних обавеза и поштовањем радне дисциплине омогуће неометано обављање процеса рада на начин да се креира здрава и безбедна радна средина, развијају колегијалност, право на различитост и достојанство појединца који учествује у процесу рада.

#### **Члан 8.**

Приликом закључивања Уговора о раду или о радном ангажовању, запослени потврђује да је упознат са садржином овог Правилника.

### III

## ЗАБРАНА И СПРЕЧАВАЊЕ СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА

### Начело забране сексуалног узнемиравања и уцењивања

#### Члан 9.

У Институту је забрањено сексуално узнемиравање и уцењивање.

Забрана из става 1 овог члана односи се и на понашање запосленог ван просторија Института ако је у вези са радом.

### Забрана злоупотребе права на заштиту од сексуалног узнемиравања

#### Члан 10.

Злоупотреба права на заштиту од сексуалног узнемиравања и уцењивања (у даљем тексту: „злоупотреба права на заштиту“) је кажњива.

Злоупотреба права на заштиту постоји ако је подносилац захтева за заштиту од сексуалног узнемиравања и уцењивања свестан, или је морао да буде свестан, да нема основаних разлога за покретање поступка заштите, као и ако је подносилац поступак покренуо како би за себе или друго лице прибавио корист или другом лицу нанео штету.

Поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања може да буде вођен и у случају злоупотребе права на заштиту.

### Забрана предузимања штетне радње

#### Члан 11.

Никакве штетне последице неће трпети запослени који је:

- 1) покренуо поступак заштите
- 2) био сведок сексуалног узнемиравања и уцењивања
- 3) охрабривао на покретање поступка заштите.

### Лице за помоћ и подршку

#### Члан 12.

У Институту постоји лице за помоћ и подршку, које је задужено за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања и уцењивања запослених, као и за сузбијање сваког облика дискриминације, а посебно по основу пола, рода родног идентитета и сексуалне оријентације.

Контакт подаци о лицу за помоћ и подршку доступни су на Интернет страници Института.

**IV**

**ПРОЦЕДУРА СПРЕЧАВАЊА И ЗАШТИТА  
ОД СЕКСУАЛНОГ УЗНЕМИРАВАЊА И УЦЕЊИВАЊА**

**Члан 13.**

Сваки поступак заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања (у даљем тексту: „поступак заштите“) сматра се хитним.

**Члан 14.**

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

Поступци спречавања и заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања су:

- саветодавни поступак и
- поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања.

**Саветодавни поступак заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања**

**Члан 15.**

Саветодавни поступак заштите (у даљем тексту: „саветодавни поступак“) води лице за помоћ и подршку.

Саветодавни поступак је неформалан и не води се службена евиденција.

Запослени који сматра да је био изложен сексуалном узнемиравању и уцењивању обраћа се лицу за помоћ и подршку у циљу обавештавања о сексуалном узнемиравању и добијања савета о даљем поступању или решавању спорних околности у духу овог правилника.

Сви учесници у саветодавном поступку обавезују се да се руководе начелима поверљивости, заштите приватности и заштите података о личности.

Лице за помоћ и подршку обавља разговор са запосленим из става 3 овог члана, саветује га и евентуално га упућује на одговарајуће правне поступке заштите, укључујући оне који се воде пред надлежним органима јавних власти.

Уколико запослени из става 3 овог члана жели да поступак буде настављен, лице за помоћ и подршку позива запосленог који се терети за сексуално узнемиравање да му усменим путем одговори на наводе који му се стављају на терет.

Лице за помоћ и подршку даје запосленом из става 6 овог члана савет како да спорне околности буду решене у духу овог правилника и обавештава га о поступцима који могу да буду вођени против њега, укључујући оне који се воде пред надлежним органима јавних власти.

Лице за помоћ и подршку ће након пружене помоћи обавестити директора Института о предузетим поступцима.

Вођење саветодавног поступка не искључује могућност вођења поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања

### **Заједнички разговор лица за помоћ и подршку са запосленим у поступку заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања**

#### **Члан 16.**

У циљу разјашњења чињеница и решавања спорних околности у духу овог правилника, лице за помоћ и подршку може да предложи одржавање заједничког разговора са запосленим који сматра да је изложен сексуалном узнемиравању и запосленим који се терети за сексуално узнемиравање.

Уколико закључи да су наводи о сексуалном узнемиравању истинити, лице за помоћ и подршку обавештава запосленог који се терети за сексуално узнемиравање о разлозима због којих се оспорено понашање квалификује као сексуално узнемиравање и зашто је оно забрањено.

Уколико закључи да наводи о сексуалном узнемиравању нису истинити, лице за помоћ и подршку обавештава запосленог који сматра да је изложен сексуалном узнемиравању о разлозима због којих се оспорено понашање не квалификује као сексуално узнемиравање и зашто оно није забрањено.

Лице за помоћ и подршку може предложити директору Института да се због конкретне ситуације рад тих лица обавља у другачијим околностима.

### **Упућивање на посредовање**

#### **Члан 17.**

Лице за помоћ и подршку може да упути лица запослена у Институту на посредовање, у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду.

### **Поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања**

#### **Члан 18.**

Поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања (у даљем тексту: „поступак спречавања“) представља поступак заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Покретање поступка спречавања није условљено претходним саветодавним поступком заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања.

У поступку спречавања се утврђује постојање одговорности запосленог за сексуално узнемиравање и уцењивање другог запосленог у складу са општим правним актима Института.

Запослени који сматра да је претрпео сексуално узнемиравање и уцењивање, подноси директору Института писану пријаву или захтев за спречавање сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Поступак спречавања може се покренути у року од шест месеци од дана када је последњи пут извршена радња која представља сексуално узнемиравање и уцењивање.

У поступку спречавања, на предлог запосленог, може да учествује и запослени којег ово лице сматра особом од поверења.

Пријава или захтев за спречавање сексуалног узнемиравања и уцењивања садржи податке о подносиоцу захтева или податке о запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац захтева, податке о запосленом који се терети за злостављање, кратак опис понашања за које се оправдано верује да представља злостављање, трајање и учесталост понашања које се сматра злостављањем, датум када је последњи пут учињено то понашање, као и доказе.

### **Комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања и утврђивање чињеница**

#### **Члан 19.**

Директор Института ће у року од пет радних дана од дана пријема пријаве или захтева решењем именовати Комисију од пет чланова из редова запослених, од којих је један члан дипломирани правник, за вођење поступка спречавања и утврђивања чињеница конкретног догађаја.

Комисија из става 1 овог члана проверава пријаву или захтев, обавља разговоре са запосленима у поступку, прикупља доказе, води записник о свим прикупљеним чињеницама и у року од петнаест дана од дана именовања писменим путем обавештава директора Института о налазима.

Комисија у складу са овим правилником и расположивим доказима одлучује да ли се сексуално узнемиравање и уцењивање догодило или не гласањем, простом већином гласова.

О поступку одлучивања комисија води записник који на крају поступка, заједно са осталим документима из поступка доставља директору Института, водећи рачуна о заштити података о личности.

Уколико се у поступку спречавања утврди да је извршено сексуално узнемиравање и уцењивање, комисија предлаже директору Института мере које могу бити предузете према запосленом који је извршио сексуално узнемиравање и уцењивање, а које су у складу са Законом о раду и Правилником о раду Института.

#### **Члан 20.**

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

#### Члан 21.

Свака лажна и злонамерна пријава представља недозвољено понашање које ће се санкционисати у складу са важећим прописима којима се уређују радни односи, односно општим актима Института којима се уређују дисциплинска одговорност.

### ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 22.

На питања од значаја за предмет овог Правилника, а која нису њиме уређена, сходно се примењују одредбе закона.

#### Члан 23.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института.

По ступању на снагу, Правилник ће бити постављен на интернет презентацији Института.

ДИРЕКТОР

проф. др Бранислав Ђорђевић

