

## Napastvovanje i uznemirivanje

1. **Radna sredina.** Generalna konferencija se smatra odgovornom da svi zaposleni čuvaju radnu sredinu slobodnom od napastvovanja i uznemirivanja. Ona nastoji da ovo postigne edukovanjem zaposlenih da uznemirivanje predstavlja kršenje zakona i da ga Generalna konferencija neće trpeti. Generalna konferencija takođe nastoji sprečiti napastvovanje i uznemiravanje objavljivanjem svojih radnih propisa, primjenom odgovarajućih sankcija i informisanjem svih zaposlenih o njihovom pravu da se požale na napastvovanje.

Da bi očuvala radnu sredinu oslobođenu od napastovanja i pomogla u sprečavanju neprikladnog ponašanja na radnom mestu, Generalna konferencija će preduzeti sledeće mere:

- a. Svaki radnik će dobiti primerak ovih propisa o napastovanju i postupku žalbe.
- b. Svaki radnik će potvrditi da je dobio ove propise i postupke žalbe; ova potvrda će biti sačuvana u omotu ličnih dokumenata zaposlenih.
- c. Generalna konferencija je odredila direktora i pomoćne direktore zadužene za ovaj predmet, kao osobe kojima se iznose žalbe o napastovanju, uz direktora u odeljenju zaposlenih.

2. **Lično ponašanje.** Zaposleni u crkvenim organizacijama treba da žive po Hristovom primeru i da izbegavaju sve što bi ličilo na zlo. Ni za trenutak ne bi smeli pokazati seksualno ponašanje koje bi bilo štetno po njih same ili druge, a koje bi zasenilo njihovu odlučnost da žive hrišćanskim životom. Zaposleni treba da poštuju i cene jedni druge. Nikad drugog zaposlenog ne smeju dovesti u neugodan položaj ili pokazati nepoštovanje svojim seksualnim nagoveštajima. Takav bi postupak bio kršenje Božjeg zakona i zakona zemlje koji štite ljudska prava na radnom mestu.

3. **Seksualno napastvovanje.** - Seksualno napastvovanje obuhvata neprimerene seksualne ponude, zahteve za seksualnim uslugama i drugo verbalno i fizičko ponašanje seksualne prirode

- a. kad je prihvatanje takvog ponašanja bilo izričito ili uz nagoveštaj izneseno kao uslov za zaposlenje; ili
- b. kad je prihvatanje ili odbijanje takvog ponašanja uzeto kao osnova za odluku o zapošljavanju; ili
- c. kad takvo ponašanje ima za cilj ili stvara neprihvatljivo uplitanje u kvalitet rada pojedinca ili stvara ponižavajuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje.

4. **Neprikladno ponašanje.** Neprikladno ponašanje poslodavca, saradnika i u nekim slučajevima nezaposlenih, obuhvata, ali nije ograničeno na

- a. Svaki podmukli ili drugi pritisak kao zahtev za seksualne usluge ili aktivnosti, uključujući svaki nagoveštaj da će prihvatanje ili odbijanje seksualnih ponuda uticati na kandidatov prijem ili uslove zaposlenja.
- b. Nedobrodošlo seksualno koketiranje ili predlozi.
- c. Nepotrebno ili neprikladno dodirivanje seksualne ili zlonamerne naravi (na primer, milovanje, štipanje, zagrljaj, ponovljeni dodiri telom i drugo).

d. Prikazivanje seksualno sugestivnih slika, crteža, crtanih šala ili predmeta.

e. Pretnje ili zahtevi za seksualne usluge.

f. Nedobrodošle ili ponižavajuće izjave vezane za pol, rasu, boju kože, poreklo, starosnu dob ili invaliditet (na primer zadirivanje, peckanje, ponižavajuće šale ili uvredljivi komentari ili trikovi).

g. Ponižavajuće primedbe o izgledu osobe.

h. Uskratiti zaposlenom mogućnost obučavanja ili obrazovanja zbog pola, rase, boje, porekla, starosne dobi ili invalidnosti.

i. Ograničiti mogućnosti za unapređenje, premeštaj ili napredovanje zbog pola, rase, boje, porekla, starosne dobi ili invalidnosti.

j. Zahtevati od zaštićenog zaposlenog da obavlja teže poslove ili manje vredan radni zadatak kako bi se primorao na odlazak u penziju ili davanje otkaza.

5. *Izveštavanje o incidentu.* Zaposleni koji smatraju da su izloženi napasničkom ponašanju trebaju odmah preduzeti sledeće korake:

a. Dati do znanja da takvo ponašanje smatraju uvredljivim i da mora odmah prestati i

b. o incidentu izvestiti direktora odeljenja ili direktora ili pomoćnog direktora zaduženog za napasničko ponašanje. Prvom izveštaju treba priložiti pismenu izjavu u kojoj je opisan incident i navedeni eventualni svedoci.

6. ***Izveštaj iz druge ruke.*** Zaposleni koji znaju za slučajeve vidljivog napastvovanja na radnom mestu dužni su o njima izvestiti direktora svog odeljenja ili direktora ili pomoćnog direktora zaduženog za ovaj predmet.

7. ***Istraga.*** Žalbu za seksualno napastvovanje treba odmah ispitati i zadržati poverljivom koliko je to moguće.

8. ***Kaznene mere.*** Kršenje ovih propisa može dovesti do primene oštrih mera koje mogu ići sve do otkaza.

9. ***Zabrana odmazde.*** Generalna konferencija zabranjuje preduzimanje mera protiv zaposlenika koji se žale na napastvovanje.

*Ovaj dokument je prihvatilo Kadrovsko odeljenje Generalne konferencije 20. marta 2000. i odraz je prakse Severoameričke divizije Hrišćanske adventističke crkve.*