

## Seksualno napastvovanje - Smernice

1. *Lično ponašanje.* Zaposleni u crkvenim organizacijama treba da žive po Hristovom primeru i 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.

2. *Uzajamno poštovanje.* 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. *Definicija.* Seksualno napastvovanje obuhvata, ali nije ograničeno na:

a. Neprimerene seksualne ponude, zahteve za seksualnim uslugama i ostalo verbalno i fizičko ponašanje seksualne prirode koje utiče na položaj pojedinog zaposlenog. Takve ponude predstavljaju seksualno napastvovanje

(1) kad je prihvatanje takvog ponašanja bilo izričito ili uz nagoveštaj izneseno kao uslov za zaposlenje;

(2) kad je prihvatanje ili odbijanje takvog ponašanja uzeto kao osnova za odluku o zapošljavanju;

(3) kad takvo ponašanje ima za cilj ili stvara neprihvatljivo uplitanje u kvalitet rada pojedinca ili stvara ponižavajuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje;

(4) kad su izrečene pretnje ili nagoveštaji da posao, buduće napredovanje, plata i drugo zavise od toga hoće li se pojedinac pokoriti seksualnim zahtevima ili trpiti napastvovanje.

b. Neprihvatljivi seksualno usmereni komentari (zadirkivanje, peckanje, šale i drugo).

c. Podmukli pritisci ili zahtevi za seksualnim aktivnostima.

d. Nepotrebni dodiri (na primer milovanje, štipanje, zagrljaj, ponovljeni dodiri telom i drugo).

e. Zahtevi za seksualnim uslugama.

4. *Radna sredina.* Crkvene organizacije treba da obaveste svoje zaposlene da se seksualno napastvovanje na radnom mestu neće tolerisati. Od svih se zaposlenih očekuje da izbegavaju neprikladno ponašanje prema bilo kojem drugom zaposlenom, a koje bi se moglo protumačiti kao seksualno napastvovanje. Svaka organizacija treba odrediti mušku i žensku osobu kojoj se pritužbe mogu izneti.

5. *Izveštavanje o incidentima.* Ako zaposleni doživi seksualno uznemiravanje od svojih nadređenih, ostalih zaposlenih, stranaka ili bilo koga, odmah treba preduzeti sledeće korake:

a. Treba pokazati da takvo ponašanje smatra uvredljivim.

b. O incidentu treba obavestiti nadležnu osobu. Ako je moguće, pritužbu treba dostaviti u pismenom obliku.

c. Razgovor treba voditi objektivno i temeljito, a osobu koja se požalila treba savetovati da o tome ne govori okolo, s obzirom na osetljivost predmeta. Osoba kojoj je pritužba upućena treba svaku dobijenu informaciju čuvati strogo poverljivom, osim za potrebe istrage ili ispravljanja počinjenog.

6. *Izveštaj iz druge ruke.* Svi zaposleni koji znaju za slučajeve vidljivog seksualnog napastovanja na radnom mestu dužni su o njima izvestiti osobu zaduženu za ispitivanje.

7. *Istraga.* Pritužbu za seksualno uznemiravanje treba odmah ispitati. Odluku o tome je li neki postupak predstavlja seksualno napastovanje ili ne, treba doneti na osnovu činjeničnog stanja svakog pojedinog slučaja. Pri određivanju da li navodno ponašanje predstavlja seksualno napastovanje, nadređeni ili odgovorni službenik treba razmotriti celi izveštaj i sve okolnosti kao što je narav seksualnih pristupa i okolnosti u kojima se navodni incident dogodio.

8. *Postupak.* Ako se utvrdi postojanje seksualnog uznemiravanja, odgovorni službenik treba odmah preduzeti odgovarajuće mere. Zavisno od težine čina disciplinske mere mogu biti od pisane opomene, primerak koje se stavlja u omot ličnih dokumenata počinitelja, do neposrednog otkaza.

*Ove smernice prihvatio je Izvršni odbor Generalne konferencije Hrišćanske adventističke crkve 6. oktobra 1988. godine na godišnjem zasedanju u Nairobiju, u Keniji. Ovaj dokument je kasnije proširen tako da obuhvata sve oblike napastvovanja (vidi dokument na sjedećoj stranici).*