

Na osnovu člana 24. stav (4) Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ br. 59/09 i 66/16), člana 32. Zakona o ustanovama („Službeni list RBiH“, br. 6/92, 8/93 i 13/94) i člana 16.. Statuta Javne ustanove „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo (broj: 05/1-3306/08 od 22.05.2008. godine; 05/1-0224/12 od 08.02.2012. godine; 05/1-0542/12 od 21.03.2012. godine i 05/1-0867/2016 od 27.06.2016. godine), v.d. direktorica donosi

KODEKS O SPRJEČAVANJU I ZAŠTITI OD DISKRIMINACIJE

u

Javnoj ustanovi „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo

DIO PRVI – OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

(Predmet)

Ovim Kodeksom propisuje se sprječavanje i zaštita od diskriminacije u Javnoj ustanovi „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo (u daljem tekstu: Služba), načela i principi jednakog postupanja i druga pitanja u vezi sa prevencijom i zaštitom od diskriminacije na radnom mjestu.

Član 2.

(Definicije)

U smislu ovog Kodeksa, sljedeći pojam ima značenje:

- a) **„diskriminacija“** podrazumijeva svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti zasnovano na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima života.

Član 3.

(Upotreba roda)

Izrazi koji su radi preglednosti dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije se odnose i na muškarce i na žene.

Član 4.
(Korištenje jednine i množine)

Na način korišten u ovom Kodeksu, jednina uključuje množinu, a množina uključuje jedninu, osim ako kontekst ne zahtijeva drugačije.

Član 5.
(Prevenција diskriminacije)

Služba je dužna biti, radi prevencije, sprječavanja i prepoznavanja diskriminacije, provodi mjere obavješćavanja i osposobljavanja radnika da prepoznaju diskriminaciju, njene uzroke, oblike i posljedice.

Član 6.
(Radno okruženje)

(1) Služba je dužna da, radi stvaranja uvjeta neophodnih za zdravo i sigurno radno okruženje, organizira rad na način kojim se sprječava pojava diskriminacije i zaposlenima obezbjeđuje uvjeti rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji od strane neposrednog rukovodioca ili drugog zaposlenog.

(2) Za osiguranje radnog okruženja iz stava (1) ovog člana odgovorni su rukovodioci u Službi, koji su dužni da:

- a) obezbijede radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, suradnje, otvorenosti i jednakosti,
- b) razvijaju svijest kod zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, suradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,
- c) pruže dobar primjer tako što će se prema svima odnositi sa dužnim poštovanjem,
- d) omogućiti zaposlenom da iznese svoje mišljenje, stavove i prijedloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice

Član 7.
(Mobing)

Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa radnika.

Član 8.
(Prevenција mobinga)

Radi prevencije mobinga svi radnici su dužni da izbjegavaju ponašanja koja su kao takva definisana Zakonom o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“ br.59/09 i 66/16).

Član 9.
(Seksualno uznemiravanje)

Seksualno uznemiravanje je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode čiji je cilj ili efekat povreda dostojanstva lica, posebno kada će se njime stvoriti zastrašujući, neprijateljski, degradirajući, ponižavajući ili uvredljiv ambijent.

Član 10.
(Prevenција seksualnog uznemiravanja)

Radi prevencije seksualnog uznemiravanja svi zaposleni su dužni da izbjegavaju:

- a) ponižavajuće i neprimjerene komentare i postupke seksualne prirode,
- b) pokušaj ili izvršenje neželjenog fizičkog kontakta,
- c) navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz ponudu nagrade, prijetnju ili ucjenu,
- d) druga slična ponašanja.

Član 11.
(Obaveze radnika)

Radnik je obavezan:

- a) da se upozna sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa diskriminacijom,
- b) da se informira i osposobljava radi prepoznavanja i sprječavanja diskriminacije i zloupotrebe prava na zaštitu od diskriminacije,
- c) da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja diskriminaciju,
- d) da se prema neposrednom rukovodiocu i zaposlenima ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem,
- e) da ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema diskriminacije i ponašanja koje bi moglo da doprinese diskriminaciji,

- f) da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, suradnje, otvorenosti i jednakosti,
- g) da svojim učešćem da doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju diskriminacije,
- h) da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od diskriminacije.

Član 12.
(Zaštita od diskriminacije u Službi)

Zaštita od diskriminacije u Službi se ostvaruje na način propisan Zakonom o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik Bosne i Hercegovine“, br. 59/09 i 66/16).

(Informacija o diskriminaciji)

Radnik koji sumnja da je izložen diskriminaciji na radnom mjestu direktoru Službe dostavlja pismenu informaciju, koja sadrži podatke o osnovu vršenja diskriminacije, detaljan opis okolnosti vršenja diskriminacije, mjesto i vrijeme vršenja diskriminacije, podatke o vršiocu diskriminacije i dokaze koji potkrepljuju navode o vršenju diskriminacije.

Član 14.
(Tim za posredovanje)

(1) Nakon prijema informacije iz člana 13. ovog Pravilnika, direktor Službe, u svakom pojedinačnom slučaju, formira Tim za posredovanje, koji se sastoji od tri člana, od kojih jedan član mora biti iz organizacione jedinice u kojoj je raspoređen zaposleni koji sumnja da je izložen diskriminaciji.

(2) Zadatak Tima iz stava (1) ovog člana je da provjeri iznesene navode, utvrdi sve činjenice i okolnosti konkretnog slučaja i mirnim putem pokuša riješiti spornu situaciju, o čemu sačinjava zapisnik koji dostavlja direktoru Službe.

(3) Osnovni principi rada Tima iz stava (1) ovog člana su hitnost, povjerljivost i osiguranje integriteta i dostojanstva radnika.

Član 15.
(Ponašanje koja se ne smatra diskriminacijom)

Ne smatra se diskriminacijom:

1) pojedinačni akt kojim se rješava o pravima i obavezama iz radnog odnosa, protiv kojeg zaposleni ima pravo na zaštitu u postupku propisanom posebnim zakonom,

- 2) radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije posla,
- 3) preduzeta aktivnost koja je opravdana za ostvarivanje sigurnog radnog okruženja,
- 4) povremena razlika u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi sa obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj da namjerno uvrijede radnika.

Član 16.
(Obavještenje o sprječavanju i zaštiti od diskriminacije u Službi)

- (1) Neposredni rukovodioci su dužni upoznati zaposlene u organizacionoj jedinici kojom rukovode sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa sprječavanjem i zaštitom od diskriminacije, putem obavještenja koje je sastavni dio ovog Kodeksa.
- (2) Obavještenje iz stava (1) ovog člana sačinjava se u dva primjerka, od kojih jedan primjerak zadržava radnik, a drugi primjerak neposredni rukovodilac dostavlja nadležnoj organizacionoj jedinici radi ulaganja u personalni dosije radnika.
- (3) Ako radnik odbije da primi i potpiše obavještenje iz stava (1) ovog člana smatra se da je upoznat sa njegovom sadržinom.
- (4) Obavještenje iz stava (1) ovog člana dostavlja se radnicima u Službi u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog Kodeksa, a za novozaposlene u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa u Službi.

Član 17.
(Sastavni dio Kodeksa)

Sastavni dio ovog Kodeksa čini Obavještenje iz člana 16. ovog Kodeksa.

Član 18.
(Stupanje na snagu)

Ovaj Kodeks stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Službe.

Broj:
01/01-34-1138/23

v.d./Direktorica
Edina Liubuškić



OBAVJEŠTENJE
o sprječavanju i zaštiti od diskriminacije u
Javnoj ustanovi „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo“

U Javnoj ustanovi „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo je zabranjeno vršenje diskriminacije na radu i u vezi sa radom i zloupotreba prava na zaštitu od diskriminacije.

Definicije, prava, obaveze i odgovornosti radnika u Javnoj ustanovi „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo“ u vezi sa sprječavanjem i zaštitom od diskriminacije propisani su Kodeksom o sprječavanju i zaštiti od diskriminacije u Javnoj ustanovi „Služba za zapošljavanje Kantona Sarajevo“ Sarajevo, čiji je ovo obavještenje sastavni dio.

Izjavljujem da mi je ovo obavještenje dostavljeno dana _____ i da sam upoznat/a sa njegovim sadržajem.

(potpis neposrednog rukovodioca)

(potpis radnika)

Ovo obavještenje sačinjava se u dva primjerka od kojih se jedan odlaže u personalni dosije zaposlenog, a drugi predaje zaposlenom.