

Превенција

Општа правила понашања
послодавца и запослених

Послодавац треба да настоји:

- да обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости;
- да развија свест код запослених о потреби узајамног поштовања, сарадње и тимског рада у извршавању радних задатака;
- да пружи добар пример тако што ће се према свима понашати љубазно, са достојанством и уз дужно поштовање;

- да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања;
- да омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице.

Запослени који **сумња** да је изложен злостављању може да се обрати лицу за подршку ради пружања савета и подршке.

Запослени који **сматра** да је изложен злостављању и за злостављање не терети одговорно лице код послодавца подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања.

- По пријему захтева послодавац је дужан да **предложи** посредовање као начин разрешења спорног односа, у року од три дана.
- Посредника споразумно одређују или бирају запослени који сматра да је изложен злостављању, запослени који се терети за злостављање и представник послодавца, у року од три дана од дана пријема предлога послодавца.

- Посредник је лице које је одређено или изабрано и које ужива поверење страна у спору.
- Избор посредника може бити: са списка посредника који се води код послодавца, са списка посредника социјално-економског савета, са списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ

- Добровольност
- Тајност
- Хитност
- Приватност
- Једнакост и равноправност страна
- Поверљивост
- Неформалност

- Споразум о начину на који ће се поступак посредовања спровести.
- Уколико до споразума не дође, посредник ће поступак спровести на начин за који сматра да је одговарајући.
- Посредник може да води заједничке и одвојене разговоре са странама у спору.
- Уз сагласност једне стране може другој да пренесе и предочи предлоге и ставове о појединим питањима.
- Посредник може да да предлог могућих начина за решавање спора, али не може да намеће решење.

- Закључивање писменог **споразума** између страна у спору, који нарочито садржи мере које су усмерене на престанак понашања које представља злостављање, односно спречавања настављања злостављања. Споразум може садржати препоруку послодавцу у погледу отклањања могућности настављања злостављања (премештај запосленог у другу радну околину или друге мере које се тичу статуса и права страна у спору).

Послодавац може прихватити препоруке.

- Одлуком посредника, после консултације са странама, да се поступак обуставља, јер даљи поступак није оправдан.
- Изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка.

Поступак посредовања није успео ако:

- стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника
- одлуком посредника о обустави поступка
- изјавом стране у спору о одустајању од даљег поступка

Ако стране у спору не одреде, односно не изаберу посредника, послодавац је дужан да подносиоцу захтева и запосленом који сматра да је изложен злостављању ако није подносилац тог захтева достави обавештење да поступак посредовања није успео.

Ако посредник обустави поступак, или страна изјави да одустаје од даљег поступка посредник је дужан да странама у спору и послодавцу достави одлуку о обустављању поступка, односно обавештење да је једна од страна у спору одустала од даљег поступка.

Обавештења и одлуке се достављају према правилима личног достављања.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка посредовања, може да поднесе тужбу суду.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а који није задовољан исходом поступка за утврђивање одговорности запосленог који се терети за злостављање, може да поднесе тужбу суду.