



VODIČ



za sprječavanje diskriminacije,
seksualnog uznemiravanja
i zlostavljanja u **Vojsci Crne Gore**



VODIČ

za sprječavanje diskriminacije,
seksualnog uznemiravanja
i zlostavljanja u **Vojsci Crne Gore**

april 2022. godine

SADRŽAJ

05

1. CILJ I NAMJENA
2. POLAZNA OSNOVA

15

8.3 VOJNO DISCIPLINSKA KOMISIJA

06

3. POJAŠNENJE POJMOVA

16

8.4 INSPEKCIJSKI NADZOR – MO I VCG

08

4. NEŽELJENO PONAŠANJE – KADA I GDJE SE DEŠAVA
5. OSNOVNA NAČELA I PRINCIPI NEDISKRIMINACIJE

17

9. ZAŠTITA OD NEŽELJENOG PONAŠANJA
IZVAN SISTEMA VCG

9.1 AGENCIJA ZA MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA
I NADLEŽNI SUD (PARNIČNI POSTUPAK)

09

6. PREVENCIJA

18

9.2 ZAŠTITNIK LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA

10

7. REAGOVANJE NA NEŽELJENO PONAŠANJE U VOJSCI:
7.1 NEFORMALNA PROCEDURA

19

10. ZAKLJUČAK

10.1 SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

14

8. REAGOVANJE NA NEŽELJENO PONAŠANJE U VOJSCI:
8.1 FORMALNE PROCEDURE
8.2 POSREDNIK/CA

21

10.2 PREPORUKE ZA ŽRTVU NEŽELJENOG PONAŠANJA

10.3 PREPORUKE ZA STARJEŠINE

1. CILJ I NAMJENA

Cilj ovog Vodiča je da pruži pregled mjera i postupaka za prevenciju i zaštitu, kao i reagovanje u slučaju rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja, a namijenjen je svim licima u službi u Vojski Crne Gore (u daljem tekstu: Vojska).

Ovim Vodičem Vojska Crne Gore upućuje jasnu poruku da ima stav nulte tolerancije prema svakom obliku rodno zasnovane diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja.

Svaki pripadnik/ca Vojske Crne Gore ima pravo da se prema njemu/njoj postupa sa poštovanjem i dostojanstvom i da vrši svoje dužnosti bez izloženosti bilo kom obliku diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja.

2. POLAZNA OSNOVA

Ustav Crne Gore garantuje zabranu svakog oblika diskriminacije, po bilo kom osnovu. Takođe, propisuje da se prava i slobode ostvaruju na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma, te da su svi pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo¹, da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti, i da svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda. Najviši pravni akt u državi takođe jemči dostojanstvo i sigurnost čovjeka, kao i nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čovjeka, njegove privatnosti i ličnih prava.

Shodno pozitivnim pravnim propisima u Crnoj Gori, pravni sistem pruža jedinstvenu pravnu zaštitu od diskriminacije po osnovu pola i seksualne orijentacije (rodno zasnovane diskriminacije) i seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja u skladu sa najvišim evropskim standardima.

Za potrebe ovog Vodiča, pojmovi – rodno zasnovana diskriminacija i seksualno uznemiravanje i zlostavljanje, označavaće se terminom **neželjeno ponašanje**.

¹ Definicija ličnog svojstva data na strani 4 ovog Vodiča

3. POJAŠNJENJE POJMOVA

Diskriminacija predstavlja svako pravno i faktičko:

- pravljenje razlike,
- nejednako postupanje,
- propuštanje postupanja,
- isključivanje,
- ograničavanje ili
- davanje prvenstva nekom licu ili grupi lica u odnosu na drugo lice ili grupu lica, a koje je motivisano nekim ličnim svojstvom tog lica ili grupe lica.

Lično svojstvo podrazumijeva lično obilježje osobe koje određuje njen fizički, psihološki, duhovni, ekonomski ili društveni identitet. U lična svojstva spadaju raznovrsna obilježja po kojima se ljudi razlikuju, kao što su rasa, nacionalnost, državljanstvo, jezik, pol, rodni identitet, invaliditet, vjerska ili politička ubjeđenja, seksualna orijentacija, zdravstveno stanje, bračni i porodični status i mnoga druga lična svojstva. U kontekstu diskriminacije, lično svojstvo predstavlja osnovu diskriminacije. Zabranjeno je vršiti diskriminaciju osoba ili grupe osoba na osnovu bilo kog njihovog ličnog svojstva, kako stvarnog tako i onog za koje se pretpostavlja da postoji.²

Međutim, svako pravljenje razlike koje je rezultat primjene propisa i mjera usmjerenih na stvaranje uslova za jednake mogućnosti i ukupnu ravnopravnost ne smatra se diskriminacijom već predstavlja afirmativne mjere.

Npr. Zakonska je obaveza MO i VCG stimulisanje politike jednakih mogućnosti i rodne ravnopravnosti, zbog čega se internim aktima uređuje da u procesima selekcije ukoliko dva kandidata imaju jednak broj bodova prednost se daje kandidatu/kinji manje zastupljenog pola (u konkretnom slučaju ženi).

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje, uključujući i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog dostojanstva, izazivanje straha, osjećaja poniženosti ili uvrijeđenosti ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvrjedljivog okruženja.

Npr. Izgovaranje uvredljivih riječi, poruke na društvenim mrežama, slanje neprimjerenog audio i video sadržaja i slično.

² Preuzeto iz Regionalnog priručnika o sprječavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana, SEESAC 2021

Širi koncept seksualnog uznemiravanja uključuje i rodno zasnovano uznemiravanje, tj. uznemiravanje zasnovano na polu, koje nema seksualnu konotaciju.

Npr. Podoficir na obuci za bojevo gađanje omalovažava i ponižava vojnkinju tako što pred ostalim učesnicima obuke kaže: "Evo sada našeg ženskog vojnika! Čuvajte se, ljudi! Molim te, ne okreći pušku, gađaj samo pravo".³

Seksualno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno, verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, kojim se želi povrijediti dostojanstvo nekog lica ili grupe lica, odnosno kojim se postiže takav učinak. Ovakvo ponašanje najčešće izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje može se javiti u dva vida.

- ▶ Prvi vid je seksualno uznemiravanje u okviru profesionalnih odnosa, koje se sastoji u tome da nadređena osoba odluke o interesima osobe kojoj je nadređena uslovljava prihvatanjem seksualnih prijedloga, zahtjeva ili ponašanja (seksualno uznemiravanje "usluga za protivuslugu"). Kod ovog seksualnog uznemiravanja, za koje se koristi i naziv seksualno ucjenjivanje, s pravnog aspekta je bez značaja činjenica da je osoba „dobrovoljno” pristala na ovakav odnos ili je čak bila u nekoj vrsti veze sa nadređenim.
- ▶ Drugi vid seksualnog uznemiravanja je seksualizacija radnog okruženja, koja se vrši raznim verbalnim ili neverbalnim radnjama seksualne prirode, a kojima se žrtva svodi na seksualni objekat, čime joj se umanjuje ugled, profesionalni status, odnosno, mogućnost profesionalnog razvoja.

Seksualno zlostavljanje je zajednički naziv za različite oblike rodno zasnovane diskriminacije i rodno zasnovanog seksualnog nasilja, koje nesrazmjerno pogađa žene. Seksualno zlostavljanje obuhvata različite oblike seksualnih napada, kao što su silovanje, pokušaj silovanja, seksualno iskorišćavanje, primoravanje na neželjene seksualne radnje, navođenje na obljubu zloupotrebom položaja i dr. Seksualno zlostavljanje događa se u različitim sredinama, uključujući i radnu sredinu.

Važno je istaći da pristanak lica na neki od oblika neželjenog ponašanja ne oslobađa odgovornosti lica koje isto vrši, daje instrukciju ili podstiče na vršenje takvog ponašanja.

4. NEŽELJENO PONAŠANJE – KADA I GDJE SE DEŠAVA

Neželjeno ponašanje nije dozvoljeno kako na radnom mjestu tako i van njega, u radno vrijeme ili nakon redovnog radnog vremena.

5. OSNOVNA NAČELA I PRINCIPI NEDISKRIMINACIJE

- ▶ Niko nema pravo da vrši neželjeno ponašanje u odnosu na bilo koju osobu na radnom mjestu i u vezi sa radom. Navedeno se posebno odnosi na:
 1. pravo na radnu sredinu bez seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu pola i seksualne orijentacije;
 2. obavezu reagovanja kada su druge osobe žrtve neželjenog ponašanja;
 3. obavezu prijavljivanja neželjenog ponašanja;
 4. pravo na povjerljivost podataka iz postupka posredovanja i disciplinskog postupka.
- ▶ Starješine imaju obavezu da aktivno sprječavaju diskriminaciju, uznemiravanje i zlostavljanje i da u slučaju sumnje na neko od navedenih ponašanja postupaju brzo, nepristrasno i uz zaštitu prava na privatnost. Uvijek mora postojati svijest o tome da svako neželjeno ponašanje ove vrste direktno utiče na koheziju unutar jedinice, što ne samo da krši ljudska prava i vrijednosti koje promoviše sistem odbrane Crne Gore, već može imati negativne posljedice po borbenu spremnost naših jedinica. U procesu suočavanja i adekvatnog reagovanja na neželjena ponašanja, ključnu ulogu, osim starješina, imaju očevici i svjedoci, čija je dužnost da reaguju. Takođe, vrlo je važno poslati poruku da lica koje prijavi bio kakav vid neželjenog ponašanja ove vrste, neće zbog toga biti sankcionisano i trpjeti negativne posljedice.

³ Ibid

6. PREVENCIJA

Prevenција je najbolja odbrana od svakog oblika neželjenog ponašanja i od ključnog je značaja. Starješine na svim nivoima, kao i sva lica u službi u Vojsci dužni su stvoriti i održavati okruženje s nultom tolerancijom na svaki oblik neželjenog ponašanja.

Najznačajniji oblik prevencije jeste podizanje svijesti i osjetljivosti na problem rodno zasnovane diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja. Vrlo je važno uticati na razumijevanje i prepoznavanje stereotipa i predrasuda koji obično rezultiraju nekim oblikom neželjenog ponašanja.

Jedan od djelotvornih načina za postizanje rodne osviještenosti jeste obuka o rodnoj perspektivi i rodno zasnovanoj diskriminaciji.

Svaka jedinica Vojske dužna je da najmanje jednom godišnje sprovede obuku za sve svoje pripadnike/ce kako bi stekli znanja i vještine koje će im pomoći u prepoznavanju i reagovanju na neželjena ponašanja, a u cilju stvaranja zdravog radnog okruženja u kom se prema svakom zaposlenom/oj postupa sa poštovanjem i dostojanstvom.

Odgovornost za sprovođenje pomenutih obuka, imaju starješine. Pored toga, starješine su odgovorne za ukupno stanje u jedinici, dok svaki pojedinac/ka ima ličnu odgovornost za svoje postupke uključujući i obavezu blagovremenog reagovanja na svaki oblik neželjenog ponašanja.

Pored navedenog, od izuzetne važnosti je djelotvorno procesuiranje slučajeva neželjenog ponašanja, kao i zaštita lica koje prijave slučaj takvog ponašanja i obezbjeđivanje da ne trpe nikakve štetne posljedice zbog prijave odnosno podnošenja pritužbe.

7. REAGOVANJE NA NEŽELJENO PONAŠANJE U VOJSCI:

Neformalna procedura

U svakoj jedinici Vojske, ovlašćeno je po jedno lice za obavljanje poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti – kontakt osoba, koje je između ostalog zaduženo i za pružanje pomoći žrtvi u postupku koji se pokrene u slučaju neželjenog ponašanja.

Uloga kontakt osoba i instruktora/ki za rodnu ravnopravnost je od neprocjenjivog značaja za zaštitu lica u službi u VCG od rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja. Ova lica su kroz poseban program obuke stekla znanja i vještine, senzibilnost i profesionalni pristup, za razumijevanje predmetne problematike, kako bi u svakom konkretnom slučaju mogla postupiti zakonito i pravedno, štiteći prava i interese lica u službi u VCG, a samim tim i čuvajući dostojanstvo i principe na osnovu kojih se bazira rad ovog organa.

Osim opisanog, ova lica su zadužena za rad na drugim pitanjima iz oblasti RR, koja se ogledaju u prenošenju znanja i iskustava na ostale pripadnike/ce VCG u vidu obuka i neformalnog uticaja kroz sopstveni primjer na razvoj opšte svijesti i međuljudskih odnosa u smjeru ostvarivanja punog principa politike rodne ravnopravnosti, jednakih mogućnosti i zaštite ljudskih prava i sloboda.

Izuzetno, u slučajevima kada je kontakt osoba lice koje je predloženo u svojstvu svjedoka ili je žrtva ili izvršilac neželjenog ponašanja, odnosno ako kontakt osoba iz konkretne jedinice nije određena, nije na dužnosti ili se sumnja u njenu nepristrasnost u datom slučaju, lice koje je primjetilo takvo ponašanje ili žrtva se mogu obratiti, usmeno ili u pisanoj formi, kontakt osobi iz Generalštaba Vojske Crne Gore.

Lice u službi u Vojsci koje sazna za ponašanje koje može podvesti pod neželjeno ponašanje, dužno je da o tome obavijesti kontakt osobu, starješinu konkretne jedinice, odnosno da prijavu podnese putem lanca komandovanja.

Međutim, preporučivo je da se lice koje je saznalo za neželjeno ponašanje prije podnošenja zvaničnog obavještenja (prijave), obrati licu koje smatra žrtvom, kao i licu koje vrši takvo ponašanje, kako bi se informisalo o subjektivnom doživljaju takvog ponašanja od obje strane, te kako bi došlo do preciznijih podataka potrebnih za obavještenje posrednika ili starješine konkretne jedinice i kako bi samim tim upozorilo potencijalnu žrtvu ukazujući joj na prirodu takvog ponašanja i kako bi opomenuo lice koje vrši takvo ponašanje o neprikladnosti i mogućim posljedicama istog. Na ovaj način, obezbijedilo bi se preventivno djelovanje i izbjegavanje sporova onda kada za njih ne postoji relevantan osnov.

Takođe, preporučuje se da lice koje smatra da je izloženo neželjenom ponašanju, kada primjeti takvo ponašanje, prvenstveno se obrati licu od kojeg trpi takvo ponašanje, obavještavajući ga o subjektivnom doživljaju njegovih riječi ili radnji, sa zahtjevom da takvo ponašanje prestane. Nakon ovog obraćanja, lice koje je vršilo takvo ponašanje ima obavezu da postupi u skladu sa zahtjevom. Neformalni razgovor ovog tipa koristan je s aspekta činjenice da su lične granice različite, a da razgovor može jasno da ukaže na to da osobi određeno ponašanje smeta i da ona želi da to ponašanje prestane.

O svakom pojedinačnom incidentu koje lice u službi u Vojsci primijeti kao vid neželjenog ponašanja (kao posmatrač ili kao žrtva), preporučivo je da vodi redovno bilješke sa preciznim podacima o vremenu, načinu, ličnosti počinioca, svjedocima, kao i da čuva sve raspoložive dokaze, dok ne utvrdi osnovanost svojih zapažanja, odnosno dok ne odluči da reaguje podnošenjem zahtjeva ovlašćenom posredniku/ci, kako bi u postupku, navodi iz zahtjeva, mogli biti argumentovano iznijeti.

Anonimno podnošenje zahtjeva za zaštitu od neželjenog ponašanja je dozvoljeno, ali ima svrhu jedino ako se podnosi u cilju zaštite drugog lica. Podnosioci zahtjeva treba da budu svjesni da anonimno prijavljivanje otežava temeljno istraživanje optužbe i ima mnogo manje šanse za otklanjanje neželjenog ponašanja, s obzirom na to da se konkretne mjere ne mogu preduzeti bez relevantnih dokaza.

Zahtjev mora biti podniet u dobroj vjeri, što znači da osoba koja podnosi predmetni zahtjev sa navodima o neželjenom ponašanju, mora imati razumno uvjerenje da je došlo do nedoličnog ponašanja i takvo uvjerenje se mora obrazložiti jasno i precizno.

Lice koje je saznalo za postupanje koje može predstavljati neželjeno ponašanje ili žrtva, podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od neželjenog ponašanja komandantu/načelniku/komandiru svoje jedinice neposredno potčinjenom načelniku Generalštaba VCG (u daljem tekstu: starješina jedinice), uz pomoć kontakt osobe.

U zahtjevu je potrebno navesti što precizniji opis činjeničnog stanja koje ukazuje na postojanje neželjenog ponašanja, predložiti svjedoke i druge dokaze, kojima će se potkrijepiti navodi iz zahtjeva.

Kontakt osoba je dužna da se bez odlaganja, a najkasnije u roku od tri dana, obrati starješini jedinice sa zahtjevom za zakazivanje sastanka sa licem koje je prijavilo neželjeno ponašanje, dajući prioritet u radu zahtjevima ovog tipa.

Postupak je *hitan*.

Kontakt osoba je dužna da postupa nezavisno i nepristrasno, na način da omogući maksimalnu zaštitu privatnosti lica koje je prijavilo neželjeno ponašanje i da tom licu, kao i starješini jedinice, pruži svaku vrstu administrativne pomoći sa ciljem efikasnijeg i kvalitetnijeg postupanja po prijavi. Takođe, kontakt osoba je dužna da aktivno učestvuje

u cijelom neformalnom postupku pred jedinicom i da brine o zaštiti sadržine pisanih akata koji se sačine u vezi sa ovim postupkom, a posebno upozoravajući zaposlene koji nužno dođu u kontakt sa informacijama u vezi sa postupkom koji se vodi zbog prijave neželjenog ponašanja (npr. lica koja obavljaju poslove prijema i slanja pošte), da se pomenuti podaci ne smiju širiti i da se sa dokumentima koji sadrže te podatke mora postupati sa naročitom pažnjom i oprezom.

Starješina jedinice u najkraćem mogućem roku zakazuje sastanak sa licem koje je prijavilo neželjeno ponašanje, a potom zakazuje i sastanak sa licem koje je prijavljeno zbog neželjenog ponašanja, na kome može prisustvovati i lice koje je prijavilo neželjeno ponašanje i/ili žrtva.

Starješina jedinice obavještava lice optuženo za vršenje neželjenog ponašanja da je pokrenut postupak zaštite od neželjenog ponašanja protiv njega, obavještava ga o identitetu žrtve (osim ako je žrtva podnijela anonimni zahtjev), o njegovim pravima i obavezama u toku vođenja postupka, o rezultatima postupka i o predlozima mjera koje se mogu preduzeti, o mogućim ishodima postupka i sankcijama koje prijete u slučaju da se utvrdi njegova odgovornost.

Na zahtjev strane u sporu, na sastancima može da učestvuje i zajednički pretpostavljeni starješina ili psiholog/psihološkinja u službi u Vojsci po izboru, ili drugo lice.

Ovaj postupak mora biti zatvoren za javnost, sa ciljem maksimalnog očuvanja ustavnih principa zaštite prava na dostojanstvo i nepovredivost ličnosti i prava na privatnost.

Podaci prikupljeni u ovom dijelu neformalnog postupka, pred jedinicom, ne bi se smjeli saopštavati bilo kome osim učesnicima u postupku, starješini jedinice i njegovom zamjeniku, načelniku GŠ i njegovom zamjeniku, savjetniku načelnika GŠ za rodna pitanja, najkraće do okončanja disciplinskog postupka (ako se utvrdi da postoji osnov sumnje zbog koje se postupak mora pokrenuti), a u suprotnom podaci se ni u kom slučaju ne bi smjeli saopštavati licima koja nijesu uključena u ovaj proces.

Nedozvoljeno širenje informacija ovog tipa (bez saglasnosti žrtve), predstavljalo bi direktnu povredu osnovnih ljudskih prava žrtve i moglo bi se samo po sebi smatrati diskriminacijom ili uznemiravanjem posebne vrste, zavisno od karakteristika.

Na osnovu dostavljene prijave, te sprovedenih razgovora sa licem koje je prijavilo neželjeno ponašanje i/ili žrtvom i prijavljenim licem, starješina organa uz pomoć koju mu pruža kontakt osoba, utvrđuje relevantno činjenično stanje i shodno zakonskim odredbama cijeni da li postoji osnov sumnje da je izvršen disciplinski prestup ili pak ne postoje elementi neophodni za utvrđivanje disciplinske odgovornosti.

O svim sprovedenim razgovorima potrebno je voditi zapisnike, koji moraju biti uredno potpisani i zavedeni.

Na kraju sprovedenog neformalnog postupka pred jedinicom, ukoliko se utvrdi da postoji osnov sumnje da je izvršen disciplinski prestup, starješina jedinice će sačiniti akt u kojem će opisati tok

pripremnog postupka, te dati svoje mišljenje i predložiti da se pokrene disciplinski postupak protiv lica za koje postoji osnov sumnje da je počinilo takvo djelo.

Sva sakupljena dokumentacija, uključujući i navedeni akt starješine jedinice, pakuju se u zatvorenu kovertu, koja se uz propratni akt preko Generalštaba upućuje disciplinskom tužiocu, sa predlogom za pokretanje disciplinskog postupka i naznakom "HITNO" (**ali bez navođenja protiv kojeg lica i po kojem osnovu**).

Starješina jedinice je dužan da preduzme odgovarajuće mjere i prije okončanja neformalnog postupka ili disciplinskog postupka, ukoliko ocijeni da žrtvi prijete opasnost od nenadoknadive štete, na način što će žrtvi omogućiti promjenu radne prostorije ili će predložiti da se lice koje je optuženo za neželjeno ponašanje privremeno uputi na drugo mjesto rada, kako bi mogućnost fizičkog kontakta između žrtve i tog lica u radnim prostorijama bila minimalna.

Ukoliko starješina konkretne jedinice ne postupi blagovremeno u skladu sa preporukama za sprovođenje neformalnog postupka u jedinici, lice koje prijavljuje neželjeno ponašanje i/ili žrtva, mogu se obratiti kontakt osobi u GŠ VCG, koja bi posredovala u zakazivanju sastanka sa načelnikom GŠ VCG i daljem neformalnom postupku koji bi se sproveo po ovom pitanju.

Na kraju, ukoliko se utvrdi da ne postoji osnov sumnje da je prijavljeno lice izvršilo disciplinski prestup, kontakt osoba je dužna da sačini detaljan izvještaj o svim sprovedenim radnjama u toku neformalnog postupka i da prikupljenu dokumentaciju (uz obaveznu zaštitu privatnosti učesnika), dostavi u zatvorenoj koverti uz mjesečni izvještaj o pitanjima iz oblasti rodne ravnopravnosti savjetniku/ci za rodna pitanja načelnika GŠ VCG.

S obzirom na to da je opisani postupak neformalna procedura, kojim se teži zaštititi lica u službi u Vojsci u okviru sistema, ovaj postupak u okviru Vojske ne zaustavlja rokove za pokretanje postupka za zaštitu od neželjenog ponašanja pred posrednikom, Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova (AMRS) i sudom.

8. REAGOVANJE NA NEŽELJENO PONAŠANJE U VOJSCI:

Formalne procedure

Posrednik/ca

U skladu sa zakonskom obavezom, ovaj organ je odredio jedno lice u okviru Ministarstva, koje će posredovati među stranama u slučaju mobinga (u daljem tekstu: posrednik), kao i u slučajevima uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, u skladu sa propisima kojima se uređuju prava iz rada i po osnovu rada.

Kako je u ovom Vodiču fokus na ranije opisanom neželjenom ponašanju, u daljem tekstu će se koristiti izraz „neželjeno ponašanje“ umjesto „mobinga“, jer je zakonska procedura posredovanja ista za sve oblike zlostavljanja na radu.

Lice u službi u Vojsci koje smatra da je izloženo neželjenom ponašanju, može podnijeti pisani zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od neželjenog ponašanja posredniku.

U ovom zahtjevu treba da budu sadržani svi podaci koji ukazuju na postojanje neželjenog ponašanja.

Nakon podnošenja zahtjeva, posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahtjeva pokrene postupak posredovanja. Postupak posredovanja je hitan i zatvoren za javnost.

Posrednik je dužan da postupa nezavisno i nepristrasno, na način da stranama u sporu pomaže da postignu sporazum.

Podaci prikupljeni u toku posredovanja mogu se saopštavati samo učesnicima u postupku i organima nadležnim za zaštitu od neželjenog ponašanja.

Strane u sporu mogu da se sporazumiju o načinu na koji će se postupak posredovanja sprovesti. Ukoliko strane ne postignu sporazum posrednik će sprovesti postupak posredovanja na način za koji smatra da je odgovarajući, imajući u vidu okolnosti spornog odnosa i interese strana u sporu.

Posrednik može, ukoliko ocijeni da prijete opasnost od nastupanja nenadoknadive štete zaposlenom koji smatra da je izložen neželjenom ponašanju, ministarki dostaviti obrazlo-

ženi predlog za preduzimanje odgovarajućih mjera, do okončanja postupka za zaštitu od neželjenog ponašanja i to: zabrana približavanja lica koje vrši neželjno ponašanje zaposlenom koji je izložen takvom ponašanju i promjena radne prostorije za lice na koje se prijava za neželjeno ponašanje odnosi.

Ukoliko poslodavac nije preduzeo prethodno spomenute mjere, lice u službi u Vojsci koje je izloženo neželjenom ponašanju ima pravo da prekine rad do okončanja postupka posredovanja, ukoliko mu po mišljenju doktora specijaliste nadležne zdravstvene ustanove prijete neposredna opasnost po zdravlje ili život. Lice u službi u Vojsci je dužno da prije prekida rada o tome obavijesti Ministarstvo preko svoje jedinice. U ovom slučaju zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.

Postupak posredovanja završava se u roku od osam dana od dana pokretanja postupka:

1. zaključivanjem pisanog sporazuma između strana u sporu;
2. rješenjem posrednika o neuspjelom posredovanju;
3. izjavom strana u sporu o odustajanju od daljeg postupka.

Iz opravdanih razloga rok za okončanje postupka posredovanja može se produžiti najviše do 30 dana od dana pokretanja postupka.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum o rješenju spora, posrednik je dužan da, u roku od tri dana od dana isteka roka, podnosiocu zahtjeva za pokretanje postupka za zaštitu od neželjenog ponašanja i ministru dostavi obavještenje da postupak posredovanja nije uspio.

Pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu od neželjenog ponašanja putem posredovanja zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana kada je neželjeno ponašanje učinjeno. Ovaj rok počinje da teče od dana kada je posljednji put izvršeno ponašanje koje predstavlja neželjeno ponašanje. Za vrijeme trajanja pomenutog roka i za vrijeme vođenja postupka posredovanja ne teku rokovi zastarjelosti propisani zakonom za utvrđivanje odgovornosti lica u službi u Vojsci za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti i za pokretanje postupka kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, odnosno kod nadležnog suda.

Lice u službi u Vojsci koje nije zadovoljno ishodom postupka zaštite od neželjenog ponašanja kod ovog organa može pokrenuti postupak za zaštitu od neželjenog ponašanja kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno rješenja.

Vojno disciplinska komisija

Drugi način institucionalnog reagovanja na neželjeno ponašanje ogleda se i u mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka po ovom osnovu. Naime, Zakon o Vojsci Crne Gore je prepoznao i normirao kao težu povredu vojne discipline (disciplinski prestup) svako ponašanje kojim se vrijeđa dostojanstvo lica u službi u Vojsci, a naročito seksualno zlo-

stavljanje ili uznemiravanje ili ponašanje koje je diskriminišuće po osnovu pola, rase, boje kože, vjeroispovijesti ili nacionalnosti ili drugog ličnog svojstva.

Postupak utvrđivanja disciplinske odgovornosti pokreće disciplinski tužilac. Formalna procedura pred jedinicom zahtjeva postupanje po prijavi koja se dostavlja preko lanca komandovanja ili po gore opisanoj neformalnoj proceduri.

Onog trenutka kada lice svom pretpostavljenom ukaže na to da smatra da trpi „neželjeno ponašanje“, tada pretpostavljeni ima obavezu da ispita sve okolnosti slučaja i da u okviru svojih ovlašćenja u vezi sa navedenim saznanjem sačini akt sa detaljnim opisom sprovedenih radnji i da da svoje mišljenje, uz eventualne službene zabilješke i zapisnike o sprovedenim službenim razgovorima sa vinovnicima kritičnog događaja. Kada se na nivou jedinice prikupi dovoljno podataka koji u svojoj ukupnosti ukazuju da postoje osnovi sumnje da je neko izvršio ovaj prestup, spise predmeta za predlogom za pokretanje disciplinskog postupka dostavljaju disciplinskom tužiocu, na dalju nadležnost i postupanje.

Svaki ovaj slučaj utvrđivanja odgovornosti je specifičan sam za sebe i nikada ga ne treba poistovjećivati sa nekim prethodnim, jer su i načini na koji se ovaj prestup može izvršiti vrlo raznoliki. Upravo su okolnosti slučaja jedan od parametara koji se uzimaju u obzir prilikom ocjenjivanja otežavajućih i olakšavajućih okolnosti koji stoje na strani okrivljenog, a koji u krajnjem vode odluci o vrsti i visini sankcije.

Pravo na pokretanje disciplinskog postupka zbog učinjenog disciplinskog prestupa zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana saznanja pretpostavljenog za disciplinski prestup i izvršioca, odnosno u roku od jedne godine od dana kada je disciplinski prestup učinjen.

Prema Zakonu o Vojsci Crne Gore, vojno disciplinska komisija je nadležna za vođenje postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti, te da nakon sprovedenog postupka predloži načelniku Generalštaba VCG konačnu odluku.

Kazne za učinjeni disciplinski prestup su: zabrana napredovanja u službi od jedne do četiri godine, smanjenje zarade u iznosu od 30% u trajanju od četiri do 12 mjeseci, smjenjivanje sa komandne dužnosti i zabrana postavljanja na tu dužnost u trajanju od jedne do četiri godine, te u krajnjem i prestanak službe.

Ovdje je važno istaći da disciplinski postupak nije direktan oblik zaštite žrtve, već isti omogućava sankcionisanje neželjenog ponašanja i predstavlja vid posredne prevencije od takvog ponašanja ubuduće.

Inspeksijski nadzor – MO i VCG

Lice u službi u Vojsci, u vezi sa svim pitanjima iz rada i funkcionisanja Generalštaba, komande i jedinice Vojske u kojoj se nalazi u službi, a radi zaštite svojih prava, može se

obratiti inspektor/ki za odbranu. Međutim, ovo ga ne oslobađa obaveze izvršavanja zakonitog naređenja.

U okviru Ministarstva odbrane formirano je Odjeljenje za poslove inspeksijskog nadzora u čijem sastavu je inspektor/ka koji/a, između ostalog, vrše inspeksijski nadzor radi utvrđivanja zakonitosti i postupanja u primjeni propisa u oblastima ostvarivanja prava lica u službi u Vojsci, iz službe i po osnovu službe, uključujući ocjenjivanje, disciplinu i materijalnu odgovornost, vrši unutrašnju kontrolu nad preduzetim mjerama po osnovu svih oblika neetičkog i nezakonitog ponašanja zaposlenih i prati preduzete mjere u slučaju mobinga i diskriminacije po osnovu pola.

U vezi sa svim prethodno opisanim formalnim procedurama, važno je istaći da je rano izvještavanje ključno za uspjeh bilo kog postupka i može značajno doprinijeti njegovom kvalitetnom okončanju. Takođe, s obzirom na to da postoji zakonski rok nakon kojeg zastarijeva pravo na pokretanje postupka za zaštitu od neželjenog ponašanja i pokretanje disciplinskog postupka, podstiču se sva lica u službi u Vojsci, da i nakon propisanog roka, u vidu obavještenja upute dopise ovlaštenoj kontakt osobi, kako bi se problem takve prirode evidentirao, te kako bi se radilo na eliminisanju takvih pojava u kolektivu neformalnim procedurama i politikom upravljanja ljudskim resursima u Vojsci.

Prijavljivanje neželjenog ponašanja, kao i svjedočenje u tom postupku ne mogu biti osnov za: stavljanje lica koje je prijavilo seksualno uznemiravanje ili zlostavljanje ili žrtve u nepovoljniji položaj u pogledu ostvarivanja prava i obaveza po osnovu rada; pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske, materijalne i druge odgovornosti tog lica u službi u Vojsci; otkaz ugovora o službi u Vojsci, odnosno prestanak radnog ili drugog ugovornog odnosa po osnovu rada, u skladu sa propisima o radu.

9. ZAŠTITA OD NEŽELJENOG PONAŠANJA IZVAN SISTEMA VCG

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova i nadležni sud (parnični postupak)

Ukoliko sistem ne reaguje na pravi način i ne pruži punu podršku i zaštitu žrtvi neželjenog ponašanja, zaštita žrtvi je omogućena i pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda i nadležnim sudom.

Ako je u toku postupka tužilac, odnosno podnosilac predloga za mirno rješavanje radnog spora učinio vjerovatnim da je izvršeno neželjeno ponašanje, teret dokazivanja da nije bilo takvog ponašanja je na tuženom, odnosno na drugoj strani u sporu.

Posebno treba voditi računa o tome da se tužba može podnijeti u roku od godinu dana od dana saznanja za učinjenu diskriminaciju, a najkasnije u roku od tri godine od dana učinjene diskriminacije.

Osim toga, treba naglasiti da ukoliko tužilac učini vjerovatnim da je tuženi izvršio akt diskriminacije, teret dokazivanja da usljed tog akta nije došlo do povrede jednakosti u pravima i pred zakonom prelazi na tuženog.

Tužbom za zaštitu od neželjenog ponašanja može se tražiti:

- **utvrđivanje da je tuženi diskriminatorски postupao prema tužiocu**
- **zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije;**
- **uklanjanje posljedica takvog postupanja;**
- **naknada štete, u skladu sa zakonom;**
- **objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog u medijima.**

Tužbu u ime žrtve/i, mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci koji se bave zaštitom ljudskih prava, ali isključivo uz pisani pristanak žrtve/i. Takođe, tužbu može podnijeti i lice koje se, u namjeri da neposredno provjeri primjenu pravila o zabrani diskriminacije, na bilo koji način predstavi, odnosno stavi u poziciju lica koje može biti diskriminisano po zakonom priznatom osnovu. U sporu pred sudom za zaštitu od diskriminacije, revizija je uvijek dozvoljena.

U toku postupka nadležni sud može, po predlogu stranke ili po službenoj dužnosti, odrediti privremene mjere radi sprječavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete. U privremene mjere spadaju zabrana približavanja, kao i zabrana pristupa u prostor oko mjesta rada lica u službi u Vojsci koji učini vjerovatnim da je izloženo neželjenom ponašanju. Sud će odluku o određivanju privremene mjere donijeti u roku od osam dana od dana predaje predloga. Protiv rješenja o određivanju privremene mjere nije dozvoljena posebna žalba.

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda

Još jedan od mehanizama zaštite žrtava nedozvoljenog ponašanja je i podnošenje pritužbe Zaštitniku ljudskih prava i sloboda.

Svako ko smatra da je diskriminisan aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica, može se obratiti pritužbom Zaštitniku⁴. O podnijetoj pritužbi i njenoj sadržini Zaštitnik obavještava starješinu odnosno lice koje rukovodi organom na čiji se akt, radnju ili nepostupanje pritužba odnosi, radi izjašnjenja. Dostavljanje izjašnjenja Zaštitniku je zakonska obaveza, a nakon što Zaštitnik prikupi sve neophodne podatke da bi mogao da postupi po pritužbi, daje mišljenje o tome da li je, na koji način i u kojoj mjeri došlo do povrede ljudskih prava i sloboda. Ovo mišljenje sadrži preporuku o tome šta treba preduzeti da bi se povreda otklonila, kao i rok za njeno otklanjanje.

Starješina organa je obavezan da, u ostavljenom roku, dostavi izvještaj o preduzetim radnjama za izvršenje preporuke. Ukoliko se ne postupi po preporukama Zaštitnika, Zaštitnik može upoznati i neposredno viši organ, podnijeti poseban izvještaj i o tome obavijestiti javnost.

10. ZAKLJUČAK

Shodno svemu iznijetom, svi pripadnici/ce Vojske su pozvani i obavezni da aktivno učestvuju u ostvarenju principa rodne ravnopravnosti i zaštite osnovnih ljudskih prava i sloboda kroz svoju saradnju sa ovlašćenim licima u jedinicama Vojske, te da daju svoj doprinos kroz lični primjer ponašanja, ali i hrabrost da se suoče sa potencijalnim problemima iz ove oblasti na koje nailaze prilikom obavljanja svoje dužnosti, bilo da je riječ o diskriminaciji po osnovu pola i seksualne orijentacije i seksualno uznemiravanje od strane drugog pripadnika/ce Vojske, bilo da je riječ o sistemskom problemu po pitanju nedovoljno razvijenog principa rodne ravnopravnosti na određenim poljima.

10.1 SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE⁵

U daljem tekstu navedena su ponašanja za koja postoji mogućnost da se shvate ili nekad pogrešno protumače kao seksualno uznemiravanje. Navedena lista ne obuhvata sva takva ponašanja već služi kao smjernica u cilju boljeg razumijevanja pojma.

⁴ Uputstvo za sastavljanje i podnošenje pritužbe dostupno je na sljedećem linku: ombudsman.co.me/obracanja.html

⁵ Izvod iz Direktive Vrhovne Komande Savezničkih snaga za Evropu 050-009 (SHAPE Directive 050-009 Discrimination and Harassment in the Workplace), 2018

Ponašanja koja se vjerovatno mogu dogoditi u organizaciji, a koja se ne smatraju oblicima seksualnog uznemiravanja:

- ▶ Savjetovanje o radnom učinku;
- ▶ Savjetovanje o izgledu, pravilima oblačenja i ponašanju;
- ▶ Dodir koji se ne može razumno doživljavati na seksualni način (poput tapkanja nekoga po ramenu);
- ▶ Angažovanje u socijalnoj interakciji;
- ▶ Pokazivanje zabrinutosti, ohrabrenja, ljubaznog komplimenta ili upuštanja u prijateljski razgovor.

Ponašanja koja se mogu smatrati seksualnim uznemiravanjem ili zlostavljanjem:

- ▶ Kršenje ličnog „prostora“ pretjeranim približavanjem drugoj osobi (subjektivno tumačenje koje se različito shvata u različitim kulturama),
- ▶ Seksualno djelovanje ili gestikulacija: provokativnim podešavanjem odjeće (npr. otkopčavanjem košulje/ pantalona), ekstremni dekolte, „namigivanje“ itd. na takav način da se krše pravila pristojnosti;
- ▶ Pisanje poruka, slanje e-maila ili faksova sa seksualnim konotacijama;
- ▶ Postavljanje kalendara / fotografija sa seksualnim prizvukom;
- ▶ Davanje nepristojnih ili seksualno sugestivnih komentara, šala ili pogrđnih komentara;
- ▶ Pokazivanje neprimjerenog interesovanja za život, navike, rutinu, ukuse ili lične detalje drugog (ako je namjera vođena seksualnim interesovanjem);
- ▶ Predlaganje povoda za sastanak, uporno traženje sastanka;
- ▶ Korišćenje uvredljivog jezika.

Ponašanja koja se uvijek smatraju seksualnim uznemiravanjem ili zlostavljanjem:

- ▶ Nuditi napredovanje u karijeri, a za uzvrat tražiti seksualne usluge;
- ▶ Prijetnje ukoliko seksualne usluge izostanu ili korišćenje položaja za traženje sastanka;
- ▶ Pretjerano istraživanje života, navika, rutine ili ličnih detalja pojedinca (ako je namjera pokrenuta seksualnim interesovanjem);
- ▶ Davanje seksualno eksplicitnih primjedbi ili komentara, pisanje nepristojnih pisama, e-maila ili faksova;
- ▶ Postavljanje seksualno eksplicitnih kalendara / fotografija;
- ▶ Nasilno hvatanje, milovanje ili ljubljenje;
- ▶ Seksualni napad, silovanje.

10.2 PREPORUKE ZA ŽRTVU NEŽELJENOG PONAŠANJA

- Dokumentujte sve što može poslužiti kao dokaz diskriminatornog ponašanja.
- Vodite bilješke, tj. redovno zapisujte sve podatke o neželjenom ponašanju sa što više detalja kao što su datum i vrijeme događaja, imena svjedoka, ishod događaja.
- Čuvajte sve materijalne dokaze, sve kopije pisama, e-pošte i poruka koje dobijate od zlostavljača.
- Informišite se i potražite savjet pravnika i/ili kontakt osobe.

10.3 PREPORUKE ZA STARJEŠINE

- Omogućite i podstičite odnose poštovanja i povjerenja sa potčinjenima, kako bi oni bili ohrabreni da se obrate za zaštitu svojih prava.
- U radnom okruženju podstičite i održavajte princip rodne ravnopravnosti i zaštite ljudskih prava i sloboda.
- Redovno upućujte svoje potčinjene na obuke iz ove oblasti i aktivno učestvujte u unapređenju stanja u svojoj jedinici.
- Neželjena ponašanja koja očigledno predstavljaju kršenje pravnih propisa i direktno vrijeđaju i ugrožavaju drugo lice, procesuirajte i ne pokušavajte da ih sami riješite u okviru jedinice, jer se time šteti pravima žrtve.
- Prilikom vođenja postupka, posebno vodite računa o očuvanju privatnosti i dostojanstva žrtve.
- Pokušajte da sve navode žrtve i optuženog lica potkrijepite relevantnim dokazima.
- Poštujte propisane rokove i štitite najbolje interese žrtve.

LITERATURA:

Bastic Megan, Rod i žalbeni mehanizmi – Priručnik za oružane snage i institucije ombudsmana o sprečavanju i reagiranju na rodno zasnovanu diskriminaciju, uznemiravanje, maltretiranje i zlostavljanje, Centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga u Ženevi (DCAF), 2016

Đuković Mirko, Priručnik za anti-diskriminaciono pravo, Savjet Evrope, 2021

NATO Direktiva 050-009 od 6. februara 2018. godine

Spriječi i reaguj – Regionalni priručnik o sprečavanju i reagovanju na rodno zasnovanu diskriminaciju, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje u ministarstvima odbrane i oružanim snagama zemalja Zapadnog Balkana, SEESAC 2021

Vasiljević Snježana, Uznemiravanje i spolno uznemiravanje, Pravni fakultet u Zagrebu,

ZAKONODAVNI OSNOV:

Ustav Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 1/07, 38/13)

Zakon o Vojsci Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 051/17, 034/19)

Zakon o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21)

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 030/12, 054/16)

Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni list Crne Gore“, br. 046/10, 040/11, 018/14, 042/17)

Tehničku pripremu, dizajn i štampanje ove publikacije podržao je Centar za kontrolu malokalibarskog i lakog naoružanja u Jugoistočnoj i Istočnoj Evropi (SEESAC) Programa Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) kroz regionalni projekt *Jačanje regionalne saradnje u uključivanju rodne perspektive u reformi sektora bezbjednosti na Zapadnom Balkanu*, koji se implementira uz finansijsku podršku vlade Norveške i Slovačke Republike.

Nazivi i materijali korišćeni u ovoj publikaciji ne odražavaju stavove Programa Ujedinjenih nacija za razvoj, kao ni Saveta za regionalnu saradnju, Vlade kraljevine Norveške i Vlade Slovačke Republike u pogledu pravnog statusa bilo koje države, teritorije ili oblasti.



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



MINISTRY
OF FOREIGN
AND EUROPEAN AFFAIRS
OF THE SLOVAK REPUBLIC

