

PROCEDURE UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

za

Projekt održivog upravljanja čvrstim otpadom
(SWEEP)

u

Bosni i Hercegovini

Avgust 2024.g.

Sadržaj

1. OPIS PROJEKTA.....	4
Institucionalni aranžmani	5
2. CILJEVI I SVRHA PROCEDURA ZA UPRAVLJANJE RADNOM SNAGOM.....	6
3. PREGLED RADNE SNAGE NA PROJEKTU.....	7
Pregled kategorija radnika prema kategorizaciji Svjetske banke..	7
Radnici na Projektu.....	8
4. PROCJENA POTENCIJALNIH KLJUČNIH RIZIKA RADNE SNAGE	9
Projektne aktivnosti...	9
Ključni rizici u vezi sa radnom snagom.....	9
5. PREGLED RELEVANTNE LEGISLATIVE.....	11
Konvencije Međunarodne organizacije rada	11
Zakonska legislativa FBiH vezana za rad..	12
Zakonska legislativa FBiH vezana za zaštitu i sigurnost na radu.....	14
6. ODGOVORNO OSOBLJE.....	16
7. POLITIKE I PROCEDURE.....	17
8. DOB ZA ZAPOSŁJAVANJE.....	19
9. ROKOVI I USLOVI.....	20
10. MEHANIZAM ZA ŹALBE	21
Struktura radničkog GM.....	22
11. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA.....	24
12. PRIMARNI DOBAVLJAČI.	26
PRILOG 1.....	27
PRILOG 2.....	29
PRILOG 3.....	30
PRILOG 4.....	31
PRILOG 5.....	32

Skraćenice

SWEEP	Projekat održivog upravljanja čvrstim otpadom
BiH	Bosna i Hercegovina
ESF	Okolišni i društveni okvir
ESMF	Okvir okolišnog i društvenog upravljanja
ESMP	Plan okolišnog i društvenog upravljanja
ESS	Okolišni i društveni standardi
FBiH	Federacija Bosne i Hercegovine
FHMZ	Federalni hidrometeorološki zavod
FMOT	Federalno ministarstvo okoliša i turizma
FFZO	Federalni Fond za zaštitu okoliša
ILO	Međunarodna organizacija rada
IPF	Financiranje investicionih projekata
LMP	Procedure upravljanja radnom snagom
GM	Mehanizam za žalbe
PIU	Jedinica za implementaciju projekta
WGC	Odbor za žalbe radnika
WCGC	Centralni odbor za žalbe radnika
WB	Svjetska banka
SEA/SH	Seksualno iskorištavanje i zloupotreba/Seksualno uznemiravanje
PIT	Tim za implementaciju projekta

1. OPIS PROJEKTA

Podrška Svjetske banke (WB) Bosni i Hercegovini (BiH) kroz projekat Održivog upravljanja čvrstim otpadom (SWEEP) ima za cilj da se stvori okruženje u kojem će se podstaknuti reforma sektora upravljanja komunalnim otpadom, što će poboljšati financijsku i operativnu održivost komunalnih preduzeća i omogućiti dalji razvoj sistema i unaprjeđenje komunalnih usluga. Cilj projekta je da se izgradi nova i unaprijedi postojeća infrastruktura za upravljanje komunalnim otpadom, čime će se unaprijediti usluge prikupljanja, sortiranja, obrade i deponiranja komunalnog otpada. Okvirna područja djelovanja fokusirana su na nabavku opreme za prikupljanje i odvoz komunalnog otpada, nabavku opreme za odvojeno prikupljanje i sortiranje otpada, izgradnju kapaciteta za preradu i zbrinjavanje otpada, te izgradnju novih regionalnih, međuopćinskih i općinskih centara za upravljanje otpadom.

U toku je izrada zasebnog seta instrumenata za upravljanje uticajima na okoliš i društvo. Ovim dokumentom će se upravljati radnom snagom potrebnom za aktivnosti koje se provode u FBiH.

Projekt će se fokusirati na cijelu teritoriju Bosne i Hercegovine, a time i na cijelu teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH), odnosno na sve njene kantone.

SWEEP će podržati integrirani pristup upravljanju čvrstim otpadom (SWM) kroz poboljšanje upravljanja otpadom u općinama i kantonima koji učestvuju u projektu i postaviti će državu na dugoročni put ka cirkularnoj ekonomiji u kojoj se resursi ponovo koriste, a otpad je minimiziran. Projekat ima za cilj poboljšanje osnovne infrastrukture za prikupljanje, tretman i odlaganje čvrstog otpada i podršku usvajanju dobrih praksi u upravljanju otpadom, uključujući veći povrat troškova i angažman javnosti. To će doprinijeti dugoročnoj održivosti usluga čvrstog otpada i pomoći u stvaranju privlačnijeg okruženja za život koje podržava ekonomski rast.

Svoj cilj projekt će postići kroz tri komponente:

Komponenta 1: *Institucionalno jačanje upravljanja čvrstim otpadom.* Ova komponenta pruža tehničku pomoć za jačanje širokih institucionalnih aspekata integriranog upravljanja čvrstim otpadom u općinama, kantonima i na entitetskom nivou. Komponenta će takođe financirati kampanju podizanja svijesti javnosti o promjeni ponašanja.

Komponenta 2: *Podrška integriranom upravljanju otpadom u pravcu cirkularne ekonomije.* Ova komponenta će podržati unaprjeđenje sistema upravljanja otpadom u općinama i kantonima koji učestvuju u procesu u pravcu veće cirkularnosti kroz ulaganja u energetski efikasnu infrastrukturu za prikupljanje otpada, vozila i opremu, razvoj postrojenja za reciklažu i pilot-testiranje kompostiranja na odabranim lokacijama. Takođe će izgraditi nove sanitarne deponije i/ili unaprijediti i sanirati fizičke i operativne aspekte postojećih deponija u uključenim općinama i kantonima, uz poboljšanje učinka okoliša i doprinos ublažavanju klimatskih promjena.

Komponenta 3: *Upravljanje projektom i operativni troškovi.* Ovom komponentom će se financirati rad Jedinice za implementaciju projekta/Timova za implementaciju projekta u FBiH. Ova komponenta uključuje aktivnosti implementacije projekta, kao što su: (i) zapošljavanje osoblja PIU, PIT (šef projekta, tehnički stručnjaci, specijalisti za okoliš i društvena pitanja, specijalisti za baze podataka, specijalisti za monitoring i evaluaciju, pravni stručnjaci, itd.), (ii) jačanje kapaciteta, (iii) komunikacija i kampanje podizanja svijesti, i (iv) operativni troškovi (oprema, logistika, itd.). Pored toga, u okviru ove komponente će se financirati i tzv. "povezani projekti" ili „pridruženi objekti“, tj. projekti koji su sastavni dio osnovnog projekta (npr. pristupni putevi do deponije i sl.), ali samo u slučaju da ne budu financirani od strane Projekta.

Integrirani pristup Projekta prema SWM, uglavnom, ogleda se u dvije glavne komponente projekta. Projekat će podržati institucionalno jačanje i izgradnju kapaciteta na entitetskom i općinskom/kantonalnom nivou kako bi se poboljšali uvjeti za upravljanje otpadom u BiH i pomoglo na putu pristupanja EU. Komponenta 2 (Podrška održivom upravljanju otpadom zasnovanom na integriranom upravljanju otpadom i sistemu cirkularne ekonomije) će financirati unaprjeđenje infrastrukture i opreme za prikupljanje, tretman i odlaganje otpada. Investicije u okviru Komponente 2 će biti usmjerene na regionalni i općinski nivo kroz kombinaciju pod-zajmova i grantova.

Projektom će se kroz financijske instrumente podržati tranzicija ka cirkularnoj ekonomiji. Okvirno područje djelovanja usmjereno je na analizu mogućnosti i definiranje preporuka za reviziju postojećih i uvođenje dodatnih ekonomskih i financijskih instrumenata i mehanizma koji će uticati na smanjenje količine i povećanje stepena iskorištenosti svih

kategorija otpada.

Korisnici projekta

Korisnici projekta su entitetska ministarstva okoliša, kantonalna ministarstva okoliša, općine i gradovi (posebno njihovi sektori ili odjeli koji se bave upravljanjem otpadom, javna komunalna preduzeća u vlasništvu općina, gradova ili kantona).

Institucionalni aranžmani

Projektom će upravljati Federalno ministarstvo okoliša i turizma (FMOT) putem Jedinice za implementaciju projekta (PIU), uz podršku Timova za implementaciju projekta (PIT), smještenih u kantonalnim ministarstvima okoliša ili ekvivalentnim ministarstvima uključenih kantona.

Svakodnevno upravljanje na nivou Projekta i koordinaciju projektnih aktivnosti koje se provode na svim nivoima će obavljati PIU. PIU će uposliti iskusnog specijalistu za okoliš i društvo (E&S) kojem će podršku pružati E&S kontakt osobe iz PIT-ova. PIU će, uz podršku PIT-ova, provoditi aktivnosti monitoringa i evaluacije (M&E).

2. CILJEVI I SVRHA PROCEDURA UPRAVLJANJA RADNOM SNAGOM

Projekt je pripremljen kao Financiranje investicijskih projekata (IPF), te kao takav treba biti usklađen s Okolišnim i društvenim okvirom Svjetske banke (iz 2016.g.) (ESF)¹ koji se sastoji od, *inter alia*, Okolišnih i društvenih standarda (ESS).

U Okviru su navedeni obavezni zahtjevi u vidu 10 standarda koje zajmoprimci moraju primijeniti.

Jedan od tih 10 standarda je Okolišni i društveni standard 2 ("ESS2") koji se bavi radnom snagom i radnim uslovima. Taj standard prepoznaje važnost otvaranja radnih mjesta i ostvarivanja dohotka u nastojanjima da se smanji siromaštvo i ostvari inkluzivan ekonomski rast. Pravednim postupanjem s radnicima i obezbjeđivanjem sigurnih i zdravih radnih uslova, zajmoprimci mogu poticati zdrave odnose između radnika i rukovodstva i unaprijediti razvojne koristi od projekta.

Ciljevi ESS2 su sljedeći:

- poticati sigurnost i zdravlje na radu.
- poticati pravedno postupanje, nediskriminaciju i jednake mogućnosti radnika na projektu.
- zaštititi radnike na projektu, uključujući, prema potrebi, ugrožene radnike, kao što su žene, lica s invaliditetom, djeca (radno sposobna, u skladu s ovim ESS) i radnici migranti, ugovorni radnici, radnici u zajednici i radnici primarnih dobavljača.
- spriječiti korištenje svih oblika prisilnog rada i dječjeg rada.
- podržati načela slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja radnika na projektu na način koji je u skladu s domaćim pravom.
- obezbijediti radnicima na projektu pristupačna sredstva za izražavanje bojazni koje se odnose na radno mjesto.

U skladu sa ESS2, Zajmoprimci su dužni izraditi i implementirati pisane procedure upravljanja radnom snagom ("LMP") koje se primjenjuju na projekt. Svrha LMP-a je olakšati planiranje za Projekt i pomoći u utvrđivanju neophodnih resursa za rješavanje pitanja radne snage povezanih s Projektom. LMP pomaže identifikaciji (a) različitih vrsta radnika na projektu koji će vjerovatno biti uključeni u projekt i (b) načina ispunjavanja zahtjeva ESS2 koji se primjenjuju na različite vrste radnika.

Kao iskaz svoje opredijeljenosti da se uskladi s ESF-om, Vlada je pripremila ovu Proceduru upravljanja radnom snagom (LMP), u kojoj je utvrđen pristup Projekta ostvarivanju ciljeva ESS2 Svjetske banke: Radna snaga i radni uslovi (ESS2). U njoj su utvrđeni rokovi i uslovi za zapošljavanje ili angažiranje radnika na projektu, navedeni su zahtjevi i standardi koji se trebaju ispuniti i politike i procedure koje se trebaju poštovati, procijenjeni su rizici i predložena je realizacija mjera usklađivanja, te se potiču pravedno postupanje, nediskriminacija i jednake mogućnosti radnika na projektu. LMP je pripremljen da pomogne na izbjegavanju, ublažavanju i upravljanju rizicima i uticajima u vezi s radnicima na projektu i u njemu je utvrđen način na koji će se upravljati radnicima na projektu, u skladu sa zahtjevima domaćeg prava i ESS2. Procedure se bave načinom na koji će se oba standarda primjenjivati na različite kategorije radnika na projektu, uključujući direktno zaposlene radnike, kao i načinom na koji će treća lica upravljati svojim radnicima u skladu s ovim dokumentom.

Ova procedura izrađena je na osnovu Bančinih zahtjeva, kao i pozitivnog domaćeg zakonodavstva u FBiH. Neobavezujući predložak koji je obezbijeđen od strane Svjetske banke korišten je za izradu procedure. Procedura će se ažurirati prema potrebi u toku pripreme, razvoja i implementacije Projekta. Dopuna i ažuriranje procedure vrše se takođe u slučaju izmjena domaće legislativne u bilo kom aspektu od važnosti za ovu Proceduru.

¹ Odbor izvršnih direktora Svjetske banke je u avgustu 2016.g. odobrio Okolišni i društveni okvir (ESF), koji je stupio na snagu u oktobru 2018.g.

3. PREGLED RADNE SNAGE NA PROJEKTU

Pregled kategorija radnika prema kategorizaciji Svjetske banke

U ESS2 utvrđene su sljedeće kategorije radnika na projektu:

Direktno zaposleni radnici

Ljudi zaposleni ili angažirani direktno od strane Zajmoprimca (uključujući predlagatelja projekta i agencije za implementaciju projekta) za rad isključivo u vezi s projektom. Prema tome, "direktno zaposleni radnik" je radnik s kojim Zajmoprimac ima direktno ugovoren radni odnos i posebnu kontrolu nad radom, radnim uslovima i postupanjem s radnikom na projektu. Radnik je zaposlen ili angažiran od strane Zajmoprimca, plaćen direktno od strane Zajmoprimca, te podliježe Zajmoprimčevim svakodnevnim uputstvima i kontroli. Primjeri direktno zaposlenih radnika mogu uključivati lica zaposlena ili angažirana od strane Zajmoprimčeve jedinice za implementaciju projekta za obavljanje projektovanja i nadzora, monitoringa i evaluacije ili aktivnosti angžmana zajednice.

Ugovorni radnici

Ljudi zaposleni ili angažirani preko trećih lica za obavljanje rada vezanog za osnovne funkcije projekta, bez obzira na lokaciju, nazivaju se ugovorni radnici. Prema tome, "ugovorni radnik" je radnik zaposlen ili angažiran od strane trećeg lica za obavljanje rada ili pružanje usluga vezanih za osnovne funkcije projekta, gdje treće lice vrši kontrolu nad radom, radnim uslovima i postupanjem s radnikom na projektu. U takvim okolnostima, radni odnos je između trećeg lica i radnika na projektu, čak i ako radnik na projektu kontinuirano radi na projektnim aktivnostima.

Radnici primarnih dobavljača

Ljudi zaposleni ili angažirani od strane Zajmoprimčevih primarnih dobavljača nazivaju se radnici primarnih dobavljača. Prema tome, "radnik primarnog dobavljača" je radnik zaposlen ili angažiran od strane primarnog dobavljača, koji dobavlja robu i materijale za projekt, nad kojim primarni dobavljač vrši kontrolu kada je riječ o radu, radnim uslovima i postupanju s tim licem.

Radnici u zajednici

Ljudi zaposleni ili angažirani na obavljanju rada u zajednici nazivaju se radnici u zajednici. Vrste projekata u koje su uključeni radnici u zajednici mogu znatno varirati u smislu složenosti, trajanja i vrste rada; broja uključenih radnika; vrsta koristi od projekta, te načina na koji se ESS2 primjenjuje na učešće radnika u zajednici. Primjeri se kreću od projekata gdje je cilj izgradnja manje infrastrukture u zajednici do regionalnih ili državnih projekata čiji je cilj osiguravanje mreže socijalne sigurnosti za rješavanje nezaposlenosti ili nedovoljne zaposlenosti. Cilj primjene ESS2 na takve projekte je rješavanje relevantnih rizika i uticaja na proporcionalan način, koji je prilagođen specifičnom kontekstu, ciljevima i planu projekta.

Radnici na Projektu

U okviru ovog Projekta, u kategoriji **direktno zaposlenih radnika**, postoje:

- zaposlenici federalnih i kantonalnih ministarstava koji su uključeni u projekat (državni službenici) i
- svi vanjski konsultanti koji će biti direktno angažirani na implementaciji Projekta.

Očekuje se da će PIU angažirati potrebnu upravljačku i tehničku ekspertizu za podršku implementaciji projekta, i to: vođa tima, specijalisti za financije, nabavke, okoliš i društvo, te stručnjak za upravljanje otpadom. Aktivnosti monitoringa i evaluacije (M&E) provodit će PIU uz podršku PIT-a. Predviđeno je da jedan član osoblja PIU-a i po jedan član osoblja u svakom PIT-u budu odgovorni za M&E. Aktivnosti M&E će se temeljiti na ulaznim informacijama koje će PIU-i dati o korisnicima, provedenim aktivnostima i plaćanjima. PIT-ovi će angažirati državne službenike za sljedeće pozicije: vođa tima, specijalisti za javne nabavke i financije. Planirano je da svaka institucija ima jednog specijalistu/kontakt osobu za okoliš i društvo angažiranog kao vanjskog konsultanta, dok će PIU i PIT-ovi također imati angažirane vanjske stručnjake za upravljanje otpadom. Kada je riječ o državnim službenicima koji su uključeni u Projektnu aktivnosti, bez obzira na to rade li puno ili nepuno radno vrijeme, primjenjuju se rokovi i uslovi njihovih postojećih ugovora ili imenovanja u javnom sektoru. Prilikom angažiranja vanjskih konsultanata primjenjuju se odredbe domaćeg zakonodavstva o radnom angažmanu, uporedo s usklađenošću sa zahtjevima ove Procedure upravljanja radnom snagom. Kategorija ugovornih radnika uključuje radnike izvođača i pružatelja usluga koji se angažiraju na građevinskim radovima za potrebe podprojekata. Moguće je da će izvođač angažirati više pod-izvođača i u takvim slučajevima radnici podizvođača će se takođe smatrati ugovornim radnicima. Obzirom na prirodu Projekta i građevinske potrebe u okviru Komponente 2 (nabavka roba i opreme) može doći do angažiranja primarnih dobavljača. Vjerovatno će biti manji broj takvih dobavljača koji će navedene materijale isporučivati kontinuirano tokom realizacije Projekta. Svi primarni dobavljači moraju biti registrirana preduzeća koja nabavljaju ili proizvode robu koja podliježe visokim standardima. Radnici koje primarni dobavljači angažiraju za nabavku navedene robe definirani su kao radnici primarnih dobavljača.

U tabeli u nastavku dati su podaci na osnovu preliminarne procjene u vrijeme izrade ovog LMP-a. PIU je dužan naknadno ažurirati podatke u tabeli u nastavku, nakon što precizniji podaci o angažiranim direktno zaposlenim radnicima i ugovornim radnicima postanu poznati. Međutim, u ovom Projektu se uopće neće angažirati radnici u zajednici.

Vrsta radnika	Broj radnika na projektu ²	Vrsta zadatka	Potrebne vještine	Lokacija
Direktni radnici: državni službenici	21 za PIU	Uredski i administrativni poslovi	Osnovne upravljačke/financijske/ vještine nabavke	Svi kantoni u FBiH
Direktni radnici: vanjski konsultanti PIU-a i PIT-ova	9 vanjskih konsultanata za PIU Nepoznato u ovoj fazi projekta za PIT-ove	Uredski i terenski konsultantski poslovi	Znanje iz područja okolišnih i društvenih pitanja te upravljanja otpadom relevantnih za Projekt	Svi kantoni u FBiH
Ugovorni radnici	Nepoznato u ovoj fazi projekta	Uredski i terenski poslovi	Napredne tehničke vještine (građevinarstvo, mašinstvo) Komunikacijske vještine za šefove projekta	Iz cijele BiH
Radnici primarnih dobavljača	Nepoznato u ovoj fazi projekta	Isporuka robe neophodne za projekt	Stručnost u nabavci ili proizvodnji robe koja podliježe visokim standardima	Domaća i međunarodna (regionalna) preduzeća

Prema definicijama Svjetske banke, nema drugih kategorija radnika na ovom Projektu. Obzirom na prirodu podprojekata, očekuje se da će žene činiti oko 5-10 posto radnika. Žene će najvjerovatnije biti angažirane kao tehničko osoblje (inženjeri) i administrativno osoblje.

4. PROCJENA POTENCIJALNIH KLJUČNIH RIZIKA RADNE SNAGE

Projektne aktivnosti

Projekt će podržati brojne aktivnosti tehničke pomoći u oblasti planiranja i upravljanja čvrstim otpadom, kao i

² Tačan broj radnika na projektu za sada još nije poznat. No, na osnovu iskustva stečenog na sličnim projektima u BiH, procijenjen je približan broj radnika.

aktivnosti na instaliranju različite opreme, te specifične građevinske radove malog do srednjeg obima.

U nastavku su prikazane vrste projektnih aktivnosti (Komponenta 2) koje će se provoditi unutar projekta, a koje mogu uključivati rizike za radnike na projektu:

- Radovi na iskopima,
- Građevinski radovi (armiranja, betoniranje, montaža konstrukcija, izolaterski radovi, elektroinstalaterski i vodoinstalaterski radovi i sl.),
- Radovi na instalaciji opreme za obradu otpada i druge opreme,
- Asfaltni radovi (radne i manipulativne površine, pristupne saobraćajnice i sl.), itd.

Ključni rizici radne snage

Procjenjuje se da se **ključni rizici pri radu** odnose na zdravlje i sigurnost u vezi s instalaterskim i građevinskim radovima u pod-projektima, odnosno izloženost fizičkim opasnostima, kao što su: rad na visini, upotreba teške opreme, opasnosti od spoticanja i pada, izloženost opasnim materijama i opasnosti od strujnog udara prilikom korištenja alata i mašina.

Očekuje se da će **direktno angažirani radnici** (državni službenici i vanjski konsultanti) u okviru Projekta obavljati prvenstveno kancelarijske poslove, a pored toga i povremene posjete konsultanata projektnim lokacijama. Obzirom na prirodu aktivnosti koje obavlja ova kategorija radnika, rizici po zdravlje i sigurnost su minimalni ili zanemarivi.

Kada je riječ o **ugovornim radnicima**, najveći rizik će biti prisutan kod građevinskih radnika koji će obavljati instalaterske poslove i izvoditi građevinske radove. Ostali ugovorni radnici, poput radnika zaposlenih u konsultantskim firmama, IT firmama, obrazovnim ustanovama itd., će biti izloženi istim rizicima kao i direktni radnici

Očekuje se da će ugovorni radnici biti izloženi opasnostima po zdravlje i sigurnost na radu, prvenstveno sljedećim:

- rad na visini;
- opasnost od spoticanja i pada;
- pad opreme na radnike;
- podizanje teških materijala;
- rad sa električnom opremom;
- izlaganje otrovnom otpadu i plinovima, prašini, buci i vibracijama;
- rad uz i na cestama pod saobraćajem;
- dječji rad i prisilni rad;
- diskriminacija.

Zakonodavstvo FBiH zahtijeva od svakog poslodavca da procijeni rizike rada specifične za svako radno mjesto/ poziciju. Poslodavac je dužan donijeti akt o procjeni rizika na radnom mjestu koji sadrži opis procesa rada s procjenom rizika od ozljeda ili narušavanja zdravlja na radnom mjestu i mjere za uklanjanje ili svodenje rizika na minimum, kako bi se poboljšala sigurnost i zdravlje na radu. Poslodavac je također obavezan provoditi obuku radnika o sigurnosti na radu. Korištenjem zaštitne radne opreme, pravilnom obukom i organizacijom gradilišta, rizik od ozljeda na radu i narušavanja zdravlja na radnom mjestu može se znatno smanjiti.

Budući da građevinske aktivnosti uključuju potencijalno opasne radove, čak i nakon poduzimanja preventivnih i zaštitnih mjera, osobe mlađe od 18 godina neće biti zaposlene u Projektu, kako bi se izbjegli nepotrebni rizici. Svako zapošljavanje u okviru ovog Projekta (i njegovih pod-projekata) će se obavljati u skladu s domaćim zakonodavstvom, koje zabranjuje zapošljavanje osoba mlađih od 18 godina. Proces zapošljavanja u FBiH, u skladu sa Zakonom o radu,³ nalaže da osoba dostavi lični dokument u kojem je jasno naveden datum rođenja.

Rizik projekta od rodnog nasilja (seksualno iskorištavanje i zlostavljanje/seksualno uznemiravanje - SEA/SH) je procijenjen kao mali. Uzimajući u obzir prirodu građevinskih poslova i karakteristike tržišta radne snage u BiH, očekuje se da će broj ženskih radnika na gradilištima biti vrlo nizak. Pretpostavlja se da će nekvalificirani i polukvalificirani građevinski radnici biti samo muškarci. Žene bi mogle biti angažirane kao rukovodioci, inženjerke i administrativno osoblje. Rizici od SEA/SH mogu se pojačati u lokalnim zajednicama kada postoji

³ Zakon o radu („Službene novine FBiH“ No. 26/16 i 89/18)

velik priliv muških radnika izvan područja. Međutim, ne očekuje se veliki priliv radnika na pojedinačna gradilišta, budući da će veličina gradilišta biti mala i ne očekuje se da će imati negativne društvene uticaje. Identificirani rizici od SEA/SH mogu se ublažiti objavljivanjem i podizanjem svijesti o Kodeksu ponašanja, obukom ugovornih radnika o pitanjima SEA/SH, kao i jačanjem MŽ uvođenjem procedura za postupanje u vezi s rizikom od prijava seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja.

Ako se tokom implementacije pod-projekata pojave drugi rizici u vezi s radnom snagom, ove će se Procedure na odgovarajući način izmijeniti kako bi se spriječili dalji uticaji.

5. PREGLED RELEVANTNE LEGISLATIVE

Konvencije Međunarodne organizacije rada

Bosna i Hercegovina je članica Međunarodne organizacije rada (ILO) od juna 1993. godine. Osam temeljnih konvencija i četiri prioritetne konvencije su na snazi u BiH. Osam temeljnih konvencija uključuju sljedeće:⁴

- Konvencija o prisilnom radu, koja datira iz 1930.g.
- Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, koja datira iz 1948.g.
- Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, koja datira iz 1949.g.
- Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti, koja datira iz 1951.g.
- Konvencija o zabrani prisilnog rada, koja datira iz 1957.g.
- Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, koja datira iz 1958.g.
- Konvencija o minimalnoj dobi za zasnivanje radnog odnosa, koja datira iz 1973.g.
- Konvencija o najgorim oblicima zloupotrebe dječjeg rada, koja datira iz 1999.g.

Prioritetne konvencije koje je BiH Takođe ratificirala su sljedeće:

- Konvencija o inspekciji rada, koja datira iz 1947.g.
- Konvencija o politici zapošljavanja, koja datira iz 1964.g.
- Konvencija o inspekciji rada (poljoprivreda), koja datira iz 1969.g.
- Konvencija o tripartitnom savjetovanju (Međunarodni standardi rada), koja datira iz 1976.g.

Ostale ratificirane konvencije su sljedeće:

- Konvencija o nezaposlenosti, koja datira iz 1919.g.
- Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda), koja datira iz 1921.g.
- Konvencija o obeštećenju radnika (poljoprivreda), koja datira iz 1921.g.
- Konvencija o upotrebi otrovnog bjelila (u bojanju), koja datira iz 1921.g.
- Konvencija o obeštećenju radnika (u slučaju nesreća), koja datira iz 1925.g.
- Konvencija o naknadama koje se isplaćuju radnicima za profesionalne bolesti, koja datira iz 1925.g.
- Konvencija o jednakom postupanju (obeštećenje u slučaju nesreće), koja datira iz 1925.g.
- Konvencija o osiguranju za slučaj bolesti (poljoprivreda), koja datira iz 1927.g.
- Konvencija o službama zapošljavanja, koja datira iz 1948.g.
- Konvencija o noćnom radu žena, koja datira iz 1948.g.
- Konvencija o noćnom radu mladih osoba / djece (industrija), koja datira iz 1948.g.
- Konvencija o socijalnom osiguranju (minimalni standardi), koja datira iz 1952.g.
- Konvencija o nedjeljnom odmoru (trgovina i administracija), koja datira iz 1957.g.
- Konvencija o utvrđivanju minimalnih plaća, koja datira iz 1970.g.
- Konvencija o plaćenom godišnjem odmoru, koja datira iz 1970.g.
- Konvencija o predstavnicima radnicima, koja datira iz 1971.g.
- Konvencija o profesionalnim kancerogenim oboljenjima, koja datira iz 1974.g.
- Konvencija o plaćenom odsustvu za svrhu obrazovanja, koja datira iz 1974.g.
- Konvencija o razvoju ljudskih resursa, koja datira iz 1975.g.
- Konvencija o radnom okruženju (zagađenje zraka, buka i vibracije), koja datira iz 1977.g.
- Konvencija o poticanju kolektivnog pregovaranja, koja datira iz 1981.g.
- Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, koja datira iz 1981.g.
- Konvencija o prestanku radnog odnosa, koja datira iz 1982.g.
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koja datira iz 1983.g.
- Konvencija o službama medicine rada, koja datira iz 1985.g.
- Konvencija o sprječavanju većih industrijskih nesreća, koja datira iz 1993.g.
- Konvencija o radu na nepuno radno vrijeme, koja datira iz 1994.g.
- Konvencija o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, koja datira iz 1995.g.
- Konvencija o zaštiti majčinstva, koja datira iz 2000.g.
- Konvencija o sigurnosti i zaštiti zdravlja u poljoprivredi, koja datira iz 2001.g.

⁴ Izvor: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102704

- Konvencija o promotivnom okviru za sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, koja datira iz 2006.g.
- Konvencija o radu pomoraca, koja datira iz 2006.g.

Osim toga, Bosna i Hercegovina je ratificirala Konvenciju o zabrani protupješadijskih mina 1998.g., a ta Konvencija stupila je na snagu 1999.g.⁵

Radno zakonodavstvo u FBiH

Zakonodavstvo iz oblasti radnih odnosa u BiH je u isključivoj nadležnosti entiteta. U tekstu u nastavku dat je pregled Zakona o radu FBiH,⁶ Zakona o zdravstvenom osiguranju,⁷ i Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH⁸.

Ključni pravni aspekti	Zakonodavstvo FBiH
Zasnivanje radnog odnosa	Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu. Ugovor se zaključuje u pisanoj formi i sadrži listu podataka propisanu Zakonom o radu.
Prava radnika	Radnik ima pravo na: <ul style="list-style-type: none"> - pravičnu plaću, - uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, - posebnu zaštitu za slučaj bolesti, smanjenja ili gubitka radne snage i starosti; - punu naknadu plaće u trajanju godišnjeg odmora, službenih praznika, privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, kao i za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo previdom na strani poslodavca - naknadu plaće u trajanju odsustva sa rada, - isplatu otpremnine ako ima ugovor o radu na neodređeno vrijeme
Obaveze radnika	Radnik je dužan: <ul style="list-style-type: none"> - obavljati preuzete poslove, poštovati organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, - prilikom zaključivanja ugovora o radu ili tokom trajanja radnog odnosa, obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu, - obrazovati se i usavršavati se za rad u skladu sa svojim kapacitetima i zahtjevima posla.
Obaveze poslodavca	Poslodavac je dužan: <ul style="list-style-type: none"> - prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, - nakon prijave na obavezno osiguranje, dostaviti radniku fotokopiju prijave, kao i svaku promjenu osiguranja koja se tiče radnika
Zabrana diskriminacije	Zabranjena je diskriminacija radnika i lica koje traži zaposlenje, s obzirom na spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, jezik, vjeru, političko i drugo mišljenje, nacionalnu pripadnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, rođenje, rasu, boju kože, članstvo ili nečlanstvo u političkim strankama i sindikatima, zdravstveni status, ili neko drugo lično svojstvo.
Zapošljavanje žena	Odredbe ovog Zakona propisuju sljedeće za žene: <ul style="list-style-type: none"> - da ne mogu biti zaposlene na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako su zaposlene na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite; - da trudnoća i korištenje porođajnog odsustva ne mogu biti razlog za zapošljavanje žene; - da se ugovor o radu ne može otkazati nakon isteka porođajnog odsustva ženi sa djetetom najmanje do jedne godine života; - da se za ženu čiji ugovor o radu na određeno vrijeme istekne u toku porođajnog odsustva ili trudnicu čiji ugovor o radu istekne ne smatra da je njen ugovor o radu otkazan.
Zapošljavanje osoba starosti od 15 do 18 godina	Obzirom da se zbrinjavanje otpada smatra opasnom djelatnošću, zapošljavanje radnika mlađih od 18 godina je strogo zabranjeno.
Radno vrijeme	Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično i može se rasporediti na najviše šest radnih dana.
Prekovremeni	Prekovremeni rad (do 8 sati sedmično) dozvoljen je u slučaju iznenadnog povećanja

⁵ Izvor: <https://www.apminebanconvention.org/states-parties-to-the-convention/bosnia-and-herzegovina/>

⁶ "Službene novine FBiH", br. 29/16, 89/18, 23/20-odluka Ustavnog suda, 49/21-drugi zakon, 103/21-drugi zakon, i 44/22

⁷ "Službene novine FBiH", br. 30/97, 7/02, 70/08, 48/11, 100/14 i 36/18

⁸ "Službene novine FBiH", br. 49/21

rad	<p>obima posla i u slučaju više sile.</p> <p>Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.</p> <p>Radnik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad.</p>
Noćni rad	<p>Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom. Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta. Takođe je zabranjen noćni rad maloljetnih radnika.</p> <p>Radnik ima pravo na povećanu plaću za noćni rad.</p>
Odmor u toku radnog vremena	Radnik koji radi duže od 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
Dnevni odmor	Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana (dnevni odmor) u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno
Sedmični odmor	Radnik ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.
Godišnji odmor	Radnik, za svaku kalendarsku godinu, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a najduže 30 radnih dana. Pravo na godišnji odmor stiče se nakon 6 mjeseci neprekidnog rada. Godišnji odmor koristi se u dva dijela, s tim da prvi dio traje najmanje 12 dana, a drugi dio se treba iskoristiti najkasnije do 30. juna naredne godine.
Mehanizam za žalbe radnika	<p>Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava.</p> <p>Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora. Mirenje nije obavezni oblik rješavanja radnih sporova, ali je ostavljeno kao mogućnost. Ako se postupak mirenja ne okonča u razumnom roku (koji ne može biti duži od 30 dana) ili se postupak mirenja okonča neuspješno, strane u sporu mogu podnijeti tužbu nadležnom sudu, u rokovima koji teku od dana okončanja postupka mirenja.</p>
Sloboda udruživanja	Radnici mogu slobodno osnovati sindikat i u njega se učlaniti ili iz njega istupiti po svom slobodnom izboru, bez ikakvog prethodnog odobrenja, te se ne mogu biti stavljani u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u takvoj organizaciji. Poslodavcima se zabranjuje miješanje u uspostavljanje, funkcioniranje i pružanje pomoći sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.
Sigurnost i zdravlje na radu	<p>Prilikom stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima u vezi sa radnim odnosima i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu, te ga je dužan upoznati sa organizacijom rada.</p> <p>Radnici imaju pravo i obavezu da koriste sve mjere zaštite predviđene propisima o sigurnosti i zdravlju na radu i drugim važećim propisima</p>

Zakonodavstvo FBiH o zaštiti i sigurnosti na radu

U BiH je zakonodavstvo iz oblasti zaštite i sigurnosti na radu u nadležnosti entiteta. U tekstu u nastavku dat je pregled Zakona o zaštiti na radu FBiH.⁸

Ključni aspekti Zakona	Odredbe Zakona o zaštiti na radu FBiH
Obaveze poslodavaca	<p>Poslodavac je dužan da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizuje poslove sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, - vrši procjenu rizika za svako radno mjesto i utvrđuje poslove sa povećanim rizikom, na način i pod uvjetima utvrđenim ovim zakonom, - omogućiti radniku da se prije stupanja na rad upozna sa mjerama sigurnosti i zaštite na radu, - donese interni akt o zaštiti na radu, - obavještava radnike, sindikat i povjerenika za zaštitu na radu o uvođenju novih tehnologija i sredstava za rad, te opasnostima i štetnostima po zdravlje radnika i izdaje uputstva za siguran rad, - osigurava da planiranje i uvođenje novih tehnologija bude predmet savjetovanja sa radnicima i/ili njihovim povjerenikom za zaštitu na radu u vezi sa posljedicama po sigurnost i zdravlje izazvanih izborom opreme, uvjeta rada i radne okoline, - osposobljava radnike za siguran rad, - povremeno provodi provjeru praktičnih i teorijskih sposobnosti radnika, osigurava radnicima sredstva i opremu lične zaštite i njihovo korištenje, - osigurava periodične ljekarske preglede radnika koji rade na poslovima na

	<p>kojima postoje povećani rizici po zdravlje i preduzima mjere za sprječavanje nastanka invaliditeta i profesionalnih oboljenja radnika,</p> <ul style="list-style-type: none"> - osigurava periodične preglede sredstava rada i sredstava i opreme lične zaštite pri radu, u skladu sa tehničkim standardima, - osigurava periodične preglede i ispitivanja fizičkih, hemijskih i bioloških štetnosti i mikroklimu u radnoj okolini, - osigurava periodične preglede i ispitivanja sredstava rada i opreme, radnih i pomoćnih prostorija i sredstava i opreme lične zaštite, koji ne podliježu obaveznim periodičnim pregledima i ispitivanjima, na način, po postupku i u rokovima utvrđenim općim aktom, - provodi mjere zaštite od požara u skladu sa posebnim propisima, - provodi mjere za osiguranje prve pomoći, - unaprjeđuje sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, - obavještava nadležnu inspekciju rada o svakom smrtnom slučaju, nesreći koja je zadesila jednog ili više radnika, teškoj povredi, profesionalnom oboljenju, svakoj pojavi ili bolesti koje pogađaju više od jednog radnika i svakoj pojavi koja bi mogla ugroziti život ili zdravlje radnika na radu, - obavještava nadležnu inspekciju o početku i završetku radova na izgradnji, montaži, zamjeni opreme, remontu i rekonstrukciji objekata.
Dužnosti radnika	<p>Radnik je dužan da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da se pridržavaju utvrđenih pravila sigurnosti i zaštite zdravlja na radu u smislu ovog zakona, - da pravilno upotrebljavaju sredstva za rad i opremu, opasne materije i druga sredstva proizvodnje u skladu sa uputstvima proizvođača i uputstvima za siguran rad koja daje poslodavac - da pravilno upotrebljavaju sredstva i opremu lične zaštite koja su im dodijeljena i da ih nakon upotrebe vraćaju na mjesto na kojem se čuvaju, - da odmah obavijeste poslodavca i/ili radnika za zaštitu na radu o svakoj pojavi na poslu za koju postoji opravdana sumnja da predstavlja opasnost po sigurnost i zdravlje kao i o nedostacima u postupcima zaštite, - da obavijesti lice odgovorno za to radno mjesto i/ili poslodavca o povredama koje su zadobili, - da saraduju sa poslodavcem i/ili radnikom za zaštitu na radu u provođenju mjera ili zahtjeva koje je naredio inspektor rada, - da saraduje sa poslodavcem i/ili radnikom za zaštitu na radu u provođenju mjera koje će obezbijediti da radna okolina i uvjeti rada budu sigurni i ne predstavljaju rizik po sigurnost i zdravlje u okviru njihovog radnog mjesta, - obavljaju periodične ljekarske preglede u terminima po zahtjevu poslodavca, - da daju sve podatke i informacije koje traže inspektori rada.
Učešće sindikata	<p>Sindikata učestvuje u uređivanju i unaprjeđivanju sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu u skladu sa zakonom, propisima donesenim na osnovu zakona.</p> <p>Poslodavac je dužan da najmanje dva puta godišnje izvjesti sindikat o rizicima po sigurnost i zdravlje, te mjerama koje je preduzeo i koje će preduzeti radi unaprjeđivanja sigurnosti i zaštite zdravlja.</p>
Evidencije o zaštiti na radu	<p>Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - radnicima na radnim mjestima sa povećanim rizikom, - opasnim materijama koje se koriste pri radu, - provjeri znanja radnika iz oblasti sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, izvršenim pregledima i ispitivanjima radne sredine i sredstava za rad, - povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, smrtnim slučajevima i njihovim uzrocima, - ljekarskim pregledima radnika.
Zaštita ugroženih kategorija	<p>Poslodavac je dužan organizovati radno mjesto tako da vodi računa o prisustvu grupa osjetljivih na određene rizike.</p> <p>Grupe posebno osjetljive na rizike, kao što su trudnice, porodilje ili dojilje, maloljetnici, lica sa invaliditetom, kao i radnici sa promijenjenom radnom sposobnošću u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju, moraju se zaštititi od opasnosti koje posebno njih pogađaju, u skladu sa ovim zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i općim aktom poslodavca.</p> <p>Zabranjen je rad trudnicama, porodiljama i dojiljama na poslovima na kojima postoji rizik od izloženosti opasnim materijama, hemijskim, fizičkim i biološkim agensima, štetnim zračenjima i mikroklimatskim uticajima, odnosno na poslovima sa teškim uvjetima rada, kao i posebno teškim i opasnim poslovima gdje postoji rizik po njihovo fizičko i mentalno zdravlje.</p> <p>Zabranjen je rad maloljetnicima na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje i razvoj.</p> <p>Radnik sa promijenjenom radnom sposobnošću ne smije obavljati poslove na kojima postoji</p>

opasnost smanjenja preostale radne sposobnosti.

Radno zakonodavstvo se provodi kroz različite uredbe, podzakonske akte i pravilnike koje donosi Federalno ministarstvo rada i socijalne politike, a u kojima se obrađuju efektivni rad, radni uslovi i inspekcije zdravlja i zaštite na radu širom zemlje. Glavno fokusno područje inspekcija je smanjenje stope neformalnog rada i povećanje zdravlja i zaštite na radnom mjestu. Korektivne mjere za utvrđene neusklađenosti kreću se od novčanih kazni do krivičnog gonjenja koje, u najtežim slučajevima, može rezultirati zabranom poslovanja i obavljanja djelatnosti, u zavisnosti od sudske odluke. Institucionalni kapacitet za rješavanje rizika vezanih za radnu snagu i radne uslove koji se mogu pripisati projektu ocijenjen je kao adekvatan. Ova vrsta projekata, podržana od strane WB, već je implementirana u nedavnoj prošlosti sa pozitivnim rezultatima kada je riječ o društvenom učinku. Postoji jasna raspodjela odgovornosti unutar i među nadležnim institucijama čime se jamči da je mehanizam za provođenje zakona uspostavljen.

6. ODGOVORNO OSOBLJE

PIU je odgovoran za sveukupni nadzor i koordinaciju implementacije Projekta, kao i za monitoring i izvještavanje o Projektu, te naročito za implementaciju ovog LMP snagom te nadzor nad provođenjem ovog LMP od strane PIT-ova.

U vezi s ovom Procedurom upravljanja radnom snagom, PIU je odgovoran za:

- monitoring implementacije ove Procedure i nadzor nad provođenjem ove Procedure od strane PIT-ova;
- ažuriranje ove Procedure prema potrebi u toku pripreme, razvoja i implementacije Projekta, kao i u slučaju izmjena domaćeg zakonodavstva u bilo kom aspektu od važnosti za ovu Proceduru;
- angažiranje i upravljanje zaposlenicima ministarstava i svim vanjskim konsultantima koje je angažirao PIU (kao direktno zaposlenim radnicima);
- uspostavu i vođenje radničkog mehanizama za žalbe u skladu sa zahtjevima ove Procedure na nivou Projekta.

U vezi s ovom Procedurom upravljanja radnom snagom, PIT-ovi su odgovorni za angažiranje i upravljanje svojim zaposlenicima i svim vanjskim konsultantima koje su angažirali PIT-ovi (kao direktno zaposlenim radnicima).

U vezi s ovom Procedurom upravljanja radnom snagom, PIT-ovi su odgovorni za sljedeće:

- monitoring implementacije ove Procedure za aktivnosti na kantonalnom nivou;
- angažiranje i upravljanje zaposlenicima kantona i svim vanjskim konsultantima (kao direktno zaposlenim radnicima);
- praćenje implementacije zahtjeva ove Procedure od strane izvođača i pod-izvođača čiji radnici se smatraju ugovornim radnicima.

U pogledu rada i zaštite na radu tokom izvođenja radova, svaki pod-projekt će nadgledati konsultant za nadzor (vanjski konsultant), koji će biti angažiran od strane PIT-ova kantona i koji će najmanje na mjesečnoj osnovi izvještavati PIT-ove o realizaciji navedenih aspekata od strane izvođača.

Izvođači su odgovorni za:

- osiguravanje usklađenosti svojih politika i procedura sa domaćim zakonodavstvom o radu i zdravlju i zaštiti na radu;
- osiguravanje usklađenosti s ovom Procedurom, uključujući uspostavu i vođenje mehanizama za upravljanje žalbama u skladu sa zahtjevima ovog LMP-a. GM će biti senzibiliziran za prihvatanje žalbi koje se odnose na SEA/SH;
- izradu Plana zaštite zdravlja i sigurnosti na radu koji će se primjenjivati na ugovorne radnike;
- obavještanje ugovornih radnika o opisu posla i uslovima zaposlenja;
- osiguravanje da su svi ugovorni radnici upoznati s uslovima zaposlenja, Kodeksom ponašanja i SEA/SH Kodeksom ponašanja prije početka rada;
- osposobljavanje ugovornih radnika (obuka o zdravlju i sigurnosti, SEA/SH obuka, itd.) i vođenje evidencije o obuci;
- nadzor nad implementacijom procedura upravljanja radnom snagom i planova zdravlja i zaštite na radu od strane svojih pod-izvođača.

Zaključeni ugovori sa izvođačima sadrže odredbu o obavezi usklađivanja sa pozitivnim zakonodavstvom o radu i zaštiti na radu, kao i o obavezi uspostave **mehanizama za žalbe radnika**.

7. POLITIKE I PROCEDURE

Politike i procedure koje su usvojene za ovaj Projekt će omogućiti ostvarivanje ciljeva ESS2 te usklađenost sa Zakonom o radu FBiH.

Osnovne politike i procedure u pogledu zapošljavanja radne snage koje će se poštovati tokom implementacije projekta su:

- Projekat promovira pravedno postupanje, zabranu diskriminacije i jednake mogućnosti za radnike na projektu.
- Sljedeći aspekti se ne mogu uzimati u obzir prilikom odlučivanja o zaposlenju: spol, jezik, dob, trudnoća, zdravstveno stanje, nacionalnost, vjerska pripadnost, bračni status, seksualna orijentacija, političko ili drugo uvjerenje, financijski status, socijalno porijeklo, članstvo u političkim organizacijama i sindikatima.
- Minimalna dob za zaposlenje je 18 godina; u slučaju da se radi o osobi koje ima između 15 i 18 godina, potrebna je usklađenost sa propisima (tj. saglasnost se mora dobiti od zakonskog zastupnika kao i ljekarsko uvjerenje za tog zaposlenika da ovi za poslenici ne mogu raditi noću niti mogu obavljati zahtjevne zadatke).
- Jasni opisi poslova će biti poznati prije zaposlenja i isti će sadržavati kvalifikacije potrebne za svako radno mjesto.
- Radnici će imati ugovore u pisanoj formi, uz opis odredbi i uslova rada, a radnici moraju biti prijavljeni na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje te osiguranje u slučaju nezaposlenosti. Ovisno o porijeklu poslodavca i zaposlenika, ugovori će se sastaviti na odgovarajućem jeziku razumljivom za obje strane.
- Ugovoreni radnici neće plaćati nikakve naknade za zapošljavanje. Ako nastanu bilo kakve naknade za zapošljavanje, njih će platiti njihov poslodavac.
- Ugovori moraju sadržavati sve obavezne odredbe Zakona o radu FBiH, kao i sve odredbe kako bi se ispoštovali zahtjevi ovih Procedura upravljanja radnom snagom i ESS2.
- Radnici imaju pravo na redovnu platu, kao i na naknadu plate za periode odsustva sa posla ili specifičnih uslova rada (noćni rad, prekovremeni rad i dr.).
- Radnici imaju pravo na odmor tokom radnog vremena, dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor kako je to propisano zakonom.
- Usklađenost sa radnim vremenom od 40 sati sedmično, a plate radnika će se povećati u slučaju potrebe prekovremenog rada (max. 8 sati sedmično u FBiH).
- Ni u kom slučaju se radnici po ugovoru ne smiju sprječavati da postanu članovi sindikata ili neke druge radničke organizacije.
- Radnici imaju pravo na pravedno postupanje i zaštitu od uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i nasilja na radu.
- Potrebno je uspostaviti mehanizam za žalbe kako bi radnici na projektu mogli podnositi žalbe odnosno izražavati svoju zabrinutost. Mehanizam za žalbe ne smije imati jezične i kulturne prepreke.
- Usklađenost sa zakonskim rokovima i uslovima za davanje otkaza (tj. da obavijest o otkazu bude u pisanoj formi i da sadrži obrazloženje, da se otkaz ne može dati iz neopravdanih razloga, kao što je ulaganje pritužbe od strane radnika, da otkazni rok ne može biti kraći od 14 dana).
- Maloljetnički i prisilni rad neće biti dozvoljeni u ovom Projektu.

Potrebno je poštovati sljedeće politike i procedure u pogledu aspekata u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu:

- Radnici će biti upoznati sa propisima o sigurnosti i zdravlju na radu.
- Osiguranje sigurnog radnog mjesta i postupak procjene rizika će biti okončan prije početka bilo kakvih aktivnosti.
- Politika odbijanja rada.
- Provođenje mjera zaštite i sigurnosti na radnim mjestima sa povećanim rizikom od povreda i narušavanja zdravlja, kao i organizacija obuke radnika za takve poslove.
- Vođenje evidencije o radnicima koji rade na poslovima sa povećanim rizikom od povreda narušavanja zdravlja.
- Osigurati radnicima opremu za ličnu zaštitu koja odgovara zadacima, bez troškova za radnike.

- Osigurati da radnici poštuju proceduru o obaveznoj upotrebi lične zaštitne opreme i da su prošli obuku u skladu sa zakonom o zaštiti na radu.
- Donijeti procedure za hitne slučajeve.
- Izvođači su dužni imenovati osoblje za zaštitu na radu koje će biti odgovorno za provođenje i nadzor programa zaštite na radu.
- Osigurati opremu i druga sredstva za rad, kao i odgovarajuće radne prostorije.
- Osigurati smještaj za radnike koji je adekvatan u smislu: dobrih higijenskih standarda, sa svježom pitkom vodom, čistim krevetima, zahodima i tuševima, čistim spavaćim sobama, dobrim osvjetljenjem, ormarićima, odgovarajućom ventilacijom, sigurnom električnom instalacijom, zaštitom od požara i groma, odvojena područja za kuhanje i jelo. Objekti za muškarce i žene će biti odvojeni.
- Prva pomoć na licu mjesta mora biti osigurana.
- Znakovi opasnosti i opći znakovi upozorenja moraju se postaviti na radna mjesta, na radnu opremu i pripadajuće instalacije, u skladu sa posebnim propisima.
- Izvođači će kontrolisati pristup gradilištu i omogućiti pristup samo ovlaštenim osobama.
- Novozaposleni radnici će završiti uvodnu obuku iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu prije nego što pristupe gradilištu.
- Izvođači će izraditi i primijeniti Kodeks ponašanja. Izvođač bi takođe trebao dostaviti Kodeks ponašanja konsultantu za nadzor na pregled i odobrenje. Kodeks ponašanja će odražavati osnovne vrijednosti preduzeća i ukupnu radnu kulturu. Sadržaj Kodeksa ponašanja je naveden u Standardnoj tenderskoj dokumentaciji Svjetske banke i uključuje i odredbe koje se odnose na seksualno iskorištavanje i zlostavljanje/seksualno uznemiravanje.
- Izvođači moraju izraditi Planove upravljanja zdravljem i sigurnosti na radu .
- Izvođači moraju dostaviti periodične informacije o učinku u pogledu radne snage, zdravlja i sigurnosti na radu, nesreća i incidenata. Te će informacije biti uključene u mjesečni izvještaj izvođača radova, a pregledat će ih tim konsultanta za nadzor.

PIT-ovi će dopuniti tendersku dokumentaciju specifičnim zahtjevima Planova upravljanja zdravljem i sigurnošću na radu i standarda koje moraju ispuniti svi izvođači i pod-izvođači u okviru ovog projekta. Standardi će biti u skladu s lokalnim propisima, Smjernicama Svjetske banke za okoliš, zdravlje i sigurnost (EHS) (opće i specifične za sektor) i Dobrim međunarodnim i industrijskim praksama (GIIP). Sljedeći OHS standardi bi se trebali zahtijevati kao minimum:

- Procedura procjene rizika,
- Odobrenje za rad za opasne poslove (rad na visinama, radovi s visokim temperaturama, radovi na visokonaponskim vodovima, radovi u zatvorenim prostorima),
- Zlatna pravila za radove opasne po život,
- Procedura za hitno djelovanje,
- Prevencija pada i rad na visini,
- Sigurnost iskopa, sigurnost ljestava i skela; sigurnost zavarivanja i rezanja; sigurnost kranova, dizalica i viličara; sigurnost električnog i ručnog alata,
- Prevencija udisanja hemijskih i drugih opasnih materija u zraku (uključujući prašinu, silicijev dioksid i azbest); Električna sigurnost (kontrola opasnih izvora energija, oznake isključenja, energetska provjera, rad na sigurnoj udaljenosti, zaštita kablova, uzemljenje, zaštita strujnog kruga, zaštita od elektrolučnog kvara, električna sigurnost, zaštitna radna oprema i dielektrični alati); komunikacija o opasnostima; zaštita od buke i vibracija; sigurnost montaže čelika; zaštita od požara; sigurno rukovanje materijalom; sigurnost betona i zida,
- Lična zaštitna oprema za izvođenje građevinskih radova,
- Obuka za zaštitu i sigurnost na radu,
- Politika odbijanja rada.

PIU će obavijestiti Banku u roku od 48 sati o svakom incidentu ili nesreći koji se odnose na projekt koje imaju ili bi mogli imati značajan štetan uticaj na okoliš, pogođene zajednice, javnost ili radnike (rad, zdravlje i sigurnost ili sigurnosni incident, nesreća ili okolnost), ali najkasnije u roku od tri kalendarska dana nakon nastanka događaja. Takvi događaji mogu uključivati štrajkove ili druge radničke proteste, ozbiljne ozljede radnika ili smrtne slučajeve, ozljede članova zajednice izazvane projektom ili imovinsku štetu. PIU će pripremiti izvještaj o događaju i korektivnim radnjama, te ga dostaviti Banci u roku od 30 kalendarskih dana od događaja.

Konsultant za nadzor (u ime PIT-ova) provodit će povremeni nadzor provođenja Planova za upravljanje zdravljem

i sigurnošću na radu, uključujući posjete gradilištu, najmanje jednom mjesečno. Ovi nadzori će obuhvatati nadgledanje pridržavanja gore pomenutih standarda, nesreće, kršenje zlatnih pravila, preporuka i napredak tekućih korektivnih radnji. PIT-ovi će u ugovor(e) uključiti zahtjev da izvođači izvještavaju o pitanjima kao što su broj nesreća, izbjegnutih nesreća, nivo ozbiljnosti, broj ponovljenih nepridržavanja, kršenja zlatnih pravila, smrtnih slučajeva i ozbiljnih ozljeda; i o kaznama za nepridržavanje propisa. Konsultant za nadzor će pregledati i odobriti planove sigurnosti i procedure izvođača.

Izvođači će koristiti preporučeni format za Izvještaj o usklađenosti uslova rada sa ESS2, koji je dat u Prilogu 1 ovih Procedure upravljanja radnom snagom, za pripremu izvještaja o pitanjima radne snage i zdravlja i sigurnosti na radu.

8. DOB ZA ZAPOSŁJAVANJE

Najniža dob za zapošljavanje u FBiH je 18 godina. Svako zapošljavanje osoba mlađih od 18 godina je strogo zabranjeno, obzirom da se zbrinjavanje otpada smatra opasnom djelatnošću. Od kandidata će se tražiti da pruže dokument kojim se dokazuje njihova dob:

- dokument koji potvrđuje dob lica (rodni list i/ili zdravstvena knjižica),
- izjava o dobi u pisanoj formi,
- lična karta ili pasoš,
- školska svjedodžba.

Neophodni uslovi i najniža dob za svako radno mjesto utvrđuju se u postupku zapošljavanja s posebnim naglaskom na činjenicu da se lica mlađa od 18 godina ne angažiraju.

Ako se utvrdi da je maloljetnik angažiran na projektnim aktivnostima, PIT-ovi su dužni obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

9. ROKOVI I USLOVI

Poslodavci kako direktno zaposlenih radnika, tako i ugovornih radnika, dužni su pripremiti informacije i neophodnu dokumentaciju koja je jasna i razumljiva radnicima, u vezi sa njihovim uslovima zapošljavanja. Pripremljene informacije i dokumentacija trebaju biti u skladu s radnim zakonodavstvom FBiH.

Rokovi i uslovi zapošljavanja ili angažiranja radnika na projektu moraju ispunjavati, *inter alia*, sljedeće standarde:

- Radniku na projektu unaprijed treba biti jasno koji će posao raditi i koju će nadnicu/plaću/naknadu primati.
- Isplata radniku na projektu vršit će se na redovnoj osnovi, najmanje jednom mjesečno, ili, ako je tako dogovoreno, po završetku određenih aktivnosti, u skladu s ugovorom o radu ili ugovorom o angažmanu.
- Radnik na projektu radit će 8 ili manje sati dnevno, uz plaćanje prekovremenog rada.
- Svaki rad duži od 8 sati smatra se prekovremenim radom, a radnik na projektu treba biti dodatno plaćen za sate prekovremenog rada. U svakom slučaju, radnik na projektu ne može raditi više od 12 sati dnevno.
- Radnik na projektu ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati u 24 sata.
- Radnik na projektu ima pravo na sedmični odmor od najmanje 24 uzastopna sata.
- Prosječni sedmični sati rada u šestomjesečnom razdoblju ne mogu premašivati 40 sati.
- Radnik na projektu ima pravo na godišnji odmor, bolovanje, porodijsko i porodično odsustvo, kako je propisano domaćim zakonodavstvom. U slučaju kada domaće zakonodavstvo ne predviđa pravo na dopust po bilo kom osnovu (tj. privremeni ili sezonski rad), ugovorna strana će dati radniku na projektu na njegov zahtjev razumno razdoblje dopusta, uzimajući u obzir sve okolnosti.
- Ugovor o radu ili ugovor o angažmanu, osim u slučaju stalnog zaposlenja, završava na datum njegovog isteka, ako se obje strane nisu dogovorile drugačije. U slučaju prijevremenog raskida, otkaz u pisanoj formi dostavlja se najmanje 15 dana unaprijed. Raskid ugovora o radu i isplata svih odnosnih prava izvršit će se u skladu s domaćim zakonodavstvom.
- Treća strana će procijeniti rizik vezan za određena radna mjesta. U skladu s domaćim zakonodavstvom (zaštita zdravlja i sigurnosti na radu), treće lice će biti odgovorno za poduzimanje preventivnih i zaštitnih mjera radi osiguravanja sigurnog i zdravog radnog okruženja i informiranja radnika na projektu o svim

relevantnim pitanjima i uslovima koji utiču na njegovo zdravlje i zaštitu na radu. Radnik na projektu poštovat će propise koji se odnose na sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, kako ne bi dovedio u opasnost svoj život i zdravlje ili život i zdravlje drugih.

- Treća strana će nastojati uspostaviti mehanizme kojima će se sprečavati diskriminacija, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i zlostavljanje na radu i osigurati jednako postupanje i jednake mogućnosti za sve.
- Radnici na projektu imaju pravo osnovati ili se učlaniti u sindikat ili druge organizacije po njihovom izboru i kolektivno pregovarati, u skladu s domaćim zakonodavstvom. Poslodavac (treća strana) neće se miješati u pravo radnika da bira organizaciju ili da se opredijeli za alternativni mehanizam zaštite svojih prava u vezi s radnim uslovima i uslovima zapošljavanja.
- Radnik na projektu bit će u mogućnosti izraziti svoje žalbe korištenjem mehanizma za žalbe o kojem je obaviješten.

10. MEHANIZAM ZA ŽALBE

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH⁹ omogućuje rješavanje pojedinačnih i kolektivnih žalbi i zahtjeva koji proizlaze iz radnog odnosa i radnih situacija bez upućivanja na pravosuđe, posredovanjem medijatora i arbitra i dogovorom uključenih strana.

Zakon o zabrani diskriminacije BiH¹⁰ propisuje jasne procedure koje treba slijediti u svim slučajevima diskriminirajućeg postupanja, nepravednog postupanja ili zabrinutosti zbog nepoštivanja zakona.

Navedeni mehanizmi predviđeni zakonodavstvom BiH i FBiH smatraju se minimalnim standardom koji treba postići u rješavanju radnog nezadovoljstva i uočenog nepravednog postupanja.

U skladu sa ESS2, mehanizam za žalbe (GM) treba obezbijediti za sve direktno angažovane radnike, kao i ugovorene radnike u cilju rješavanja pitanja koja se tiču radnih mjesta. Glavni cilj GM za radnike je da se žalbe na rad i radne uslove rješavaju blagovremeno, djelotvorno i efikasno.

Za **državne službenike** u FBiH već postoji odbor za žalbe radnika u resornom ministarstvu. U FBiH, Odbor za žalbe pri Agenciji za državnu službu je nezavisno tijelo koje obavlja aktivnosti predviđene Zakonom o državnoj službi FBiH. Odbor je nadležan za odlučivanje o svim žalbama izjavljenim protiv odluka rukovodioca državne službe, žalbama izjavljenim protiv odluka disciplinske komisije i žalbama izjavljenim protiv odluka direktora Agencije za državnu službu FBiH. Prema Poslovniku Odbora,¹¹ žalba se može dostaviti direktno ili poslati poštom organu čija odluka se pobija (prvostepeni organ). Prvostepeni organ će ispitati da li je žalba dopuštena i blagovremeno uložena od strane ovlaštene osobe. U roku od osam dana od dana prijema žalbe, prvostepeni organ će Odboru za žalbe pri Agenciji za državnu službu dostaviti sve spise koji se odnose na konkretan predmet. Odbor za žalbe donosi odluku u roku od 60 dana od prijema žalbe i spisa koji se odnose na prvostepenu odluku.

Za **direktno angažirane radnike (vanjski konsultanti)** koje angažiraju PIU i PIT-ovi, uspostaviti će se poseban mehanizam za žalbe i isti će biti u okviru datih jedinica. Ovaj mehanizam treba da se bavi pitanjima koja se odnose na radna mjesta, uz preciziranje procedura koje predviđaju kome direktno angažirani radnik treba podnijeti svoju žalbu, rok za prijem odgovora odnosno povratne informacije, te korake za obraćanje višem nivou, uz omogućavanje anonimnosti, transparentnosti, povjerljivosti i zabrane odmazde. Ovu kategoriju radnika prilikom njihovog angažiranja treba obavijestiti o mehanizmu za žalbe koji im stoji na raspolaganju.

Svaka treća strana koja angažira **ugovorne radnike** obvezna je uspostaviti GM u skladu sa zahtjevima ove Procedure, ESS2 i Zakona o radu FBiH,¹² osim ako takav mehanizam već ne postoji u njihovim organizacijama i morat će se uspostaviti takav mehanizam prije potpisivanja ugovora s PIT-ovima. Takav se zahtjev jasno navodi tokom tenderske procedure, a potpisivanjem ugovora svaka treća strana obvezuje se svojom izjavom da je mehanizam uspostavljen i da su svi radnici obaviješteni o njegovom postojanju. Konsultant za nadzor pratit će vođenje i rješavanje žalbi od strane izvođača, te će o tome izvijestiti PIT u svojim mjesečnim izvještajima o napretku.

Uspostava mehanizma za žalbe podrazumijeva uspostavu registra žalbi i informiranje svih radnika o postojanju mehanizma (npr. tokom uvodnih obuka, putem obavijesti na oglasnim pločama ili sličnim komunikacijskim kanalima).

Učinkovit mehanizam treba biti neovisan i objektivan. Mehanizam bi trebao uključivati informiranje radnika o koracima koji će se poduzeti po primitku žalbe i imati jasne rokove. Potrebno je voditi računa o rokovima propisanim Zakonom o radu FBiH, kako bi se postigla usklađenost s nacionalnim zakonodavstvom.

⁹ „Službene novine FBiH”, br. 49/21

¹⁰ „Službene novine BiH”, br. 59/09, 66/16

¹¹ Zakonodavstvo FBiH omogućava radnicima da u određenom roku (30 dana) podnose pisane žalbe poslodavcu. Međutim, ovaj mehanizam nije u potpunosti ugrađen u zakonima, pa se stoga ne može smatrati da je u potpunosti u skladu sa zahtjevima WB. Naime, nije jasno definirano da informacije o žalbenom mehanizmu moraju biti dostupne svim radnicima na jasan i razumljiv način – poslodavci nisu dužni obavijestiti svoje radnike o postojanju takvog mehanizma. Nadalje, ne postoje definirane mjere zaštite radnika od bilo koje vrste odmazde (npr. dopuštanjem mogućnosti podnošenja anonimnih prijava). Također ne postoji obveza vođenja evidencije o žalbama.

¹² „Službene novine FBiH”, br. 101/12

Mehanizam za žalbe radnika bi stoga trebao uključivati sljedeće elemente:

- jednostavnost procedure (mogućnost davanja komentara, ulaganja žalbi, prijedloga, neformalnih žalbi i dr.),
- povjerljivost i nepristranost (proces bi trebao biti povjerljiv i nepristran, kako se radnici ne bi bojali sankcija),
- razumni rokovi,
- anonimne žalbe će imati isti tretman kao i one koje nisu anonimne,
- pravo da u pratnji budu kolege i/ili predstavnik sindikata,
- uprava će žalbama pristupiti na ozbiljan način, te će preduzeti odgovarajuće radnje,
- mogućnost podnošenja drugostepene žalbe ukoliko radnik nije zadovoljan ponuđenim rješenjem.¹³

Mehanizam za žalbe ne treba da sprječava pristup drugim sudskim ili upravnim pravnim lijekovima koji su na raspolaganju u skladu sa zakonom ili putem postojećeg arbitražnog postupka ili da zamijeni mehanizme za žalbe koji su predviđeni u kolektivnim ugovorima.

Struktura radničkog GM

Radnički GM za SWEEP sastojat će se od dva stepena:

- prvi stepen – radnički odbor za žalbe (WGM) kojeg uspostavljaju i kojim upravljaju projektne jedinice (PIU i PIT-ovi), i
- drugi stepen – radnički centralni odbor za žalbe (WCGM) kojeg uspostavlja i kojim upravlja Federalno ministarstvo okoliša i turizma (FMOT).

Radnički GM će biti odgovoran za primanje i odgovaranje na žalbe i komentare od:

- direktnih radnika (kao što su vanjski konsultanti) zaposleni ili angažirani od strane PIU-a i PIT-ova;
- ugovornih radnika angažiranih od strane trećih lica (izvođača), u slučajevima kada ugovorni radnici nisu zadovoljni odlukom radničkom GM kojeg su uspostavili izvođači;
- radnika primarnih dobavljača angažiranih od strane trećih lica (izvođača), u slučajevima kada ugovorni radnici nisu zadovoljni odlukom radničkog GM kojeg su uspostavili primarni dobavljači.

Ulaganje žalbe

Svaka se žalba može radničkom GM uložiti lično, telefonom ili pismeno popunjavanjem obrasca za žalbe, bilo online ili dostavljanjem e-mailom, poštom, faksom ili lično na adresu koja će biti određena. Žalba može biti i anonimna. Detalji o pristupnim kanalima objavit će se i bit će dio kampanje podizanja svijesti. Primjer obrasca za žalbu nalazi se u **Prilogu 4** ovog LMP-a.

Vođenje postupka žalbi

Žalbe će se primati i rješavati na prvom nivou – WGM. Svaka žalba treba da slijedi sljedeće obavezne korake: primanje, procjena i dodjeljivanje, potvrđivanje, istraga, odgovaranje, praćenje i zatvaranje.

Nakon što se žalba evidentira, radnički GM će izvršiti brzu procjenu kako bi provjerio prirodu žalbe i utvrdio njenu ozbiljnost. U roku od 3 dana od evidentiranja, potvrdit će da je slučaj registriran i pružiti podnosiocu žalbe osnovne informacije o sljedećem koraku. Zatim će istražiti, pokušavajući razumjeti problem iz perspektive podnosioca žalbe i shvatiti koju radnju on zahtijeva. GM će istražiti činjenice i okolnosti i pripremiti odgovor. Konačni odgovor će se donijeti i obavijestiti podnosioca žalbe o konačnoj odluci najkasnije 15 dana nakon evidentiranja žalbe. Žalba se zatvara nakon što je potvrđena provedba odluke. Čak i kada sporazum nije postignut ili je žalba odbijena, rezultati, radnje i naponi uloženi u donošenje odluke će biti dokumentirani.

U slučaju anonimne žalbe, nakon potvrde žalbe u roku od 3 dana od prijave, GM će istražiti žalbu i u roku od 15 dana od evidentiranja žalbe, donijeti konačnu odluku koja će biti objavljena na web stranicama PIT-ova/PIU-a, oglasnoj ploči u PIT-ovima/PIU-u, oglasnoj ploči lokalne zajednice (ako postoji).

¹³ Sukladno Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH („Službene novine FBiH“, broj 49/21), drugostepeno rješavanje radnih sporova odnosi se na mirno rješavanje sporova (medijacija).

U slučaju da se žalba ne može riješiti na način koji zadovoljava podnosioca žalbe, on ima pravo na prigovor. U takvim će slučajevima odluku o žalbi pregledati drugi nivo za žalbe - WCGC. Odbor će potvrditi prijem žalbe u roku od 3 dana i donijeti konačnu odluku u roku od 5 dana od prijema žalbe. Odluka odbora sadržavat će detaljno objašnjenje postupka rješavanja žalbe, kao i objašnjenje konačne odluke i smjernice kako postupiti ako ishod još uvijek nije zadovoljavajući za podnosioca žalbe.

Ako se žalba ni na drugom nivou nije mogla riješiti sporazumno, podnosilac žalbe može pribjeći formalnim sudskim procedurama, koje su dostupne u okviru zakonskog okvira FBiH. Ulaganje žalbe GM -u ne isključuje, niti sprječava traženje rješenja od službenog organa, sudskog ili drugog organa u bilo koje vrijeme (uključujući tokom postupka za žalbe) predviđenog pravnim okvirom FBiH.

Dnevnik žalbi

FMOT će voditi centralni dnevnik žalbi koje su primljene na svim pristupnim kanalima. Svaka žalba treba imati vlastiti referentni broj, treba se pratiti na odgovarajući način i završene radnje evidentirati. Dnevnik treba sadržavati sljedeće informacije:

- Ime podnosioca žalbe, mjesto i pojedinosti u vezi sa žalbom,
- Datum podnošenja,
- Datum upućivanja potvrde prijema podnosiocu žalbe,
- Pojedinosti predložene korektivne radnje,
- Datum kada je predložena korektivna radnja upućena podnosiocu žalbe,
- Provjera provođenja predložene korektivne radnje,
- Datum kada je žalba zatvorena.

Kanali za prijem žalbi

Koristit će se sljedeća adresa dok se ne uspostave gore navedeni GM :

N/R: PIU, Mehanizam za žalbe
Adresa: Hamdije Čemerlića br. 2, 71000 Sarajevo
Tel: +387 33 726-700; Fax: +387 33 726-747
E-mail: fmoit@fmoit.gov.ba; Web: <https://www.fmoit.gov.ba>

Informacije o pristupu svakom WGC bit će poznate u kasnijoj fazi Projekta i objavljene na web stranicama PIU/PIT-ova.

Praćenje i izvještavanje o žalbama

WGC će biti odgovoran za:

- Prikupljanje, rezimiranje i analizu podataka o broju, sadržaju i statusu žalbi i njihovo unošenje u bazu podataka;
- Praćenje otvorenih pitanja i predlaganje mjera za njihovo rješavanje;
- Priprema kvartalnih izvještaja o GM;
- Redovno izvještavanje WCGC.

WCGC će biti odgovoran za:

- Održavanje centralnog dnevnika žalbi;
- Upravljanje žalbama koje nisu riješene na zadovoljavajući način na nivou GC;
- Objavljivanje tromjesečnih izvještaja o GM za radnike na nivou projekta, na temelju primljenih izvještaja od WGC.

Svjetskoj banci se putem PIU dostavljaju polugodišnji izvještaji o praćenju napretka, koji će uključiti segment vezan za radnički GM i dati ažurirane informacije o sljedećem:

- Status implementacije radničkog GM (procedure, obuka, kampanje za podizanje svijesti javnosti,

- budžetiranje, itd.);
- Kvalitativni podaci o broju primljenih žalbi (prijave, prijedlozi, prigovori, zahtjevi, pozitivne povratne informacije) i broju riješenih žalbi;
- Kvantitativni podaci o vrsti žalbi i odgovora, iznesenim pitanjima i žalbama koji ostaju neriješeni;
- Nivo zadovoljstva poduzetim mjerama (odgovorom);
- Sve poduzete korektivne mjere.

11. UPRAVLJANJE IZVOĐAČIMA

PIT-ovi će koristiti Bančine Standardne dokumente za nabavke iz 2017.g. za tendere i ugovore, a oni uključuju zahtjeve vezane za radnu snagu i zdravlje i zaštitu na radu i upućivat će na, ili će eventualno uključivati ovaj LMP kao Dodatak Tendera.

PIT-ovi osiguravaju da su izvođači legitimni i pouzdani subjekti, kao i da su sve pisane uspostavljene procedure za radnu snagu koje izvođači imaju u skladu s ovom Procedurom.

U okviru **postupka odabira**, PIT-ovi mogu izvršiti uvid u sljedeće informacije:

- Informacije u javnim evidencijama, na primjer, registrima trgovačkih društava i javnim dokumentima vezane za povrede važećeg zakona o radu, uključujući izvještaje inspekcija rada i drugih provedbenih tijela;
- Dozvole za rad, registracije, odobrenja i saglasnosti;
- Dokumenti koji se odnose na sistem upravljanja radnom snagom, uključujući pitanja zdravlja i zaštite na radu, na primjer, procedure upravljanja radnom snagom.

Tokom implementacije ugovora, vršit će se uvid u sljedeće:

- Identifikacija osoblja za upravljanje radnom snagom, te zaštitu i zdravlje, njihove kvalifikacije i certifikati;
- Certifikati/dozvole/obuka radnika za obavljanje neophodnog posla;
- Evidencija o povredama zaštite i zdravlja i odgovorima;
- Evidencija o nesrećama i smrtnim slučajevima i obavještanje nadležnih organa;
- Evidencija o zakonom propisanim osiguranjima radnika i dokaz o prijavi radnika na ta osiguranja;
- Evidencije o obračunu plaća radnika, uključujući radne sate i primljenu plaću;
- Kopije prethodnih ugovora sa izvođačima i dobavljačima, koji pokazuju uključivanje odredbi i uslova kojima je uvažen ESS2.

Zaključeni ugovori sa izvođačima sadrže odredbe o obaveznoj usklađenosti s relevantnim zakonodavstvom o radu i zdravlju i zaštiti na radu, kao i obavezu uspostavljanja mehanizma za pritužbe radnika (ako taj mehanizam već nije uspostavljen) na način definiran u ovom LMP-u. PIT-ovi u ugovorne odnose sa izvođačima/pod-izvođačima uključuje odgovarajuće pravne lijekove za nepridržavanje, kao što su raskid ugovora ako izvođač ne ispoštuje, u datom razumnom roku, sve upozorenja za otklanjanje nepravilnosti u vezi s za, *inter alia*, pridržavanjem domaćeg zakona o radu, zakona o zdravlju i zaštiti na radu i ovog LMP.

PIT-ovi mogu, ako to smatraju potrebnim, zahtijevati od izvođača da dostave dodatnu dokumentaciju, uključujući, bez ograničenja:

- pisane politike o radu (na primjer, Pravilnik o radu),
- izvještaje inspekcije rada i drugih organa,
- dokumentaciju u vezi sa sistemom upravljanja radnom snagom, uključujući procedure za zdravlje i zaštitu na radu,
- evidencije o zdravlju i zaštiti na radu, uključujući informacije o nesrećama i smrtnim slučajevima, kao i informacije dostavljene nadležnim organima.

Upravljanje radnom snagom izvođača prati se na osnovu Izvještaja o usklađenosti uslova rada sa ESS2, koje izvođači dostavljaju PIT-ovima i Konsultantu za nadzor na polugodišnjoj osnovi. Format izvještaja dat je u Prologu 1 ovog LMP-a. U slučaju utvrđivanja bilo kakvih nepravilnosti na osnovu tih izvještaja ili kroz mehanizam za žalbe, PIT-ovi su dužni obavijestiti nadležnu inspekciju rada.

Konsultant za nadzor će upravljati i pratiti učinak izvođača u vezi s ugovornim radnicima, fokusirajući se da li se izvođač pridržava ugovornih aranžmana (obaveze, izjave i jamstva). To može uključivati periodične revizije,

inspekcije i/ili kontrole na terenu projektnih lokacija ili radilišta i/ili evidencije i izvještaje o upravljanju radnom snagom sastavljene od strane izvođača. Evidencije i izvještaji izvođača o upravljanju radnom snagom mogu uključivati: (a) reprezentativan uzorak ugovora o radu ili aranžmana između trećih lica i ugovornih radnika; (b) evidencije u vezi sa zaprimljenim žalbama i njihovom rješavanju; (c) izvještaje u vezi s inspekcijama sigurnosti, uključujući smrtne slučajeve i incidente i implementaciju korektivnih mjera; (d) evidencije u vezi s incidentima neusklađenosti s domaćim zakonima; i (e) evidencije o obuci pruženoj ugovornim radnicima radi objašnjavanja uslova koji se odnose na radnu snagu i radne uslove, kao i zdravlja i zaštite na radu u vezi s projektom.

12. OBUKA

Zakon o zaštiti na radu,¹⁴ kroz svoje podzakonske akte, propisuje obavezne obuke radnika iz sigurnosti na radu po pojedinim oblastima (npr. rad na visini, rad u vodotocima, rad u kamenolomima, itd.). Zakon o protiv-požarnoj zaštiti navodi da svaka firma, u skladu s Planom protiv-požarne zaštite, treba barem jednom godišnje provoditi vježbe evakuacije i spašavanja. Cilj tih vježbi je praktična provjera funkcioniranja evakuacije.

Međutim, poslodavci nemaju zakonsku obavezu vršenja obuke svojih zaposlenika.

Obuka radnika za određene vrste posla se stiče kroz standardni sistem obrazovanja (npr. mehaničar, zavarivač, operater mehanizacije, itd.). Kodeks ponašanja je propisan Zakonom o zaštiti na radu.

Svaki poslodavac treba voditi evidenciju o provedenim obukama, edukaciji, itd.

13. PRIMARNI DOBAVLJAČI

Primarni dobavljači su privredna društva koja isporučuju različite građevinske materijale ili robe. Za sve lance opskrbe moraju biti uspostavljeni adekvatni upravljački sistemi i kontrole radi osiguravanja usklađenosti sa domaćim pravom i zahtjevima iz ESS1, ESS2 (u oblasti dječjeg rada, prisilnog rada i ozbiljnih pitanja vezanih za zaštitu na radu koja mogu nastati u vezi s primarnim dobavljačima).

Prilikom kupovine materijala od primarnih dobavljača, izvođač će od takvih dobavljača zahtijevati da utvrde rizik vezan za dječji rad, prisilni rad i ozbiljne rizike vezane za zaštitu na radu u proizvodnji građevinskih materijala i roba. Ako je bilo koji od ovih rizika utvrđen u vezi s primarnim dobavljačima, PIT-ovi i Konsultant za nadzor će od primarnog dobavljača zahtijevati poduzimanje odgovarajućih koraka za njihovo otklanjanje. Te mjere ublažavanja će se periodično pratiti. U slučaju utvrđivanja nedjelotvornosti mjera ublažavanja, PIT-ovi i Konsultant za nadzor će, u razumnom roku, preći na primarne dobavljače projekta koji mogu dokazati da ispunjavaju odgovarajuće zahtjeve.

Treća lica će biti dužna kroz odredbe ESMF-a osigurati usklađenost svojih dobavljača i pod-izvođača sa domaćim pravom, kao i osigurati da su zaposlenici svih dobavljača ili pod-izvođača adekvatno obučeni o zahtjevima obuhvaćenim u zakonu. PIT-ovi zadržavaju prava da provjere usklađenost sa zahtjevima utvrđenim kombinacijom mehanizama uključujući, bez ograničenja, samoprocjene, ankete, terenske posjete ili revizije. Stoga se moraju voditi odgovarajuće evidencije radi dokazivanja usklađenosti i, prema potrebi, omogućiti ovlaštenim predstavnicima PIT-ova i/ili Konsultantu za nadzor pristup njihovim prostorijama i prostorijama njihovih dobavljača i pod-izvođača.

Nakon što implementacija Projekta odmakne, odredbe LMP-a koje obuhvataju upravljanje rizikom vezanim za radnu snagu i radne uslove primarnih dobavljača, proširuju se i ažuriraju, te se na osnovu nalaza procjene utvrđuju detaljne procedure koje se uključuju u revidirani dokument.

¹⁴ Zakon o zaštiti na radu ("Službene novine FBiH" No. 79/20)

PRILOG 1**FORMAT IZVJEŠTAJA O USKLAĐENOSTI USLOVA RADA SA ESS2 ZA TREĆA LICA KOJA ANGAŽIRAJU UGOVORNE RADNIKE**

Naziv zadatka:
Ref.br.ugovora:
Ugovorno razdoblje: Datum početka(D/M/G) Datum završetka(D/M/G)
Izvođač/dobavljač usluga:
Izveštajno razdoblje:
Datum izvještaja:
Potpis ovlaštenog lica:

IZVJEŠTAJ O USKLAĐENOSTI SA USLOVIMA VEZANIM ZA RADNU SNAGU I RADNIM USLOVIMA

Statistika zaposlenika¹⁴ privrednog društva:

Ukupan broj zaposlenika razvrstanih po spolu:¹⁵ M _____ Ž _____

Broj zaposlenika s ugovorom o radu od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika bez ugovora o radu od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika sa pristupom socijalnom,penzijskom i zdravstvenom osiguranju od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika koji primaju nadnice/plaće najmanje jednom mjesečno od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika koji su napustili privredno društvo u izvještajnom razdoblju od ukupnog broja zaposlenika

Broj zaposlenika zaposlenih u izvještajnom periodu

Broj radnih sati po zaposleniku (mjesečni prosjek)

Ukupan prekovremeni rad (mjesečni prosjek po zaposleniku)

- Broj povreda na radu (u izvještajnom periodu i kumulativni od početka ugovora) od ukupnog broja zaposlenika
- Broj smrtnih slučajeva na radu (u izvještajnom periodu i kumulativni) od ukupnog br.zaposlenika
- Broj prijavljenih nasilja od ukupnog br.zaposlenika
- Broj prijavljenih uznemiravanja/zlostavljanja od ukupnog br.zaposlenika

Dostupnost pristupačnog i funkcionalnog mehanizma za žalbe zaposlenika(D/N)

Broj žalbi podnesenih GM (u izvještajnom periodu i kumulativni od početka ugovora)

Broj žalbi riješenih od strane GM (u izvještajnom periodu i kumulativni od početka ugovora)

Broj podnesenih tužbi u vezi sa pitanjima radne snage,zapošljavanja i zdravlja i zaštite na radu

Broj sporova u kojima je postignuto mirno rješenje/koji su upućeni u postupak dobrovoljne arbitraže

Broj posjeta inspekcije rada/zdravlja i zaštite na radu

Statistika radnika na projektu:

¹⁴ Zaposlenik je svako fizičko lice koje je zaposleno ili angažirano da radi ili vrši službu za poslodavca

¹⁵ Broj zaposlenika odnosi se na stvari broj/broj zaposlenika na datum izvještaja

- o Ukupan broj radnika na projektu;¹⁶
- o Broj radnika na projektu sa ugovorom o radu;
- o Broj radnika na projektu bez ugovora o radu;
- o Broj radnika na projektu sa pristupom socijalnom osiguranju, penzijskom i zdravstvenom osiguranju uz potvrdu iz relevantnog registra.

Kontrolna lista za provjeru uslova rada i radne snage

R.br.	Rokovi i uslovi	Da/Ne	Napomene
1	Svi radnici na projektu imaju ugovor o radu ili ugovor o angažmanu u pisanoj formi		Ako je odgovor NE, molimo precizirati i objasniti
2	Isplate svim radnicima na projektu vrše se najmanje jednom mjesečno		Ako je odgovor NE, molimo precizirati i objasniti
3	Svi radnici na projektu radili su 8 sati dnevno, 40 sati mjesečno		Ako je odgovor NE, molimo precizirati i objasniti
4	Svi radnici na projektu imali su redovan dnevni i sedmični odmor		Ako je odgovor NE, molimo precizirati i objasniti
5	Sa jednim brojem radnika prekinut je radni odnos s tim što je prekid bio usklađen sa domaćim Zakonom o radu i ESS2		Ako je odgovor DA, molimo navesti broj i objasniti uslove prekida
6	Jedan broj radnika prisustvovao je programu obuke o zdravlju i zaštiti na radu		Ako je odgovor DA, molimo navesti broj i objasniti
7	Radnicima na projektu dati su dopusti na koje imaju pravo		Ako je odgovor DA, molimo precizirati i objasniti
8	Radnici na projektu bili su uključeni u nesreće na radu koje su rezultirale povredama ili smrtnim slučajevima		Ako je odgovor DA, molimo precizirati i objasniti
9	Radnici na projektu prijavili su slučajeve diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja ili nepridržavanja zakona		Ako je odgovor DA, molimo precizirati i objasniti
10	Radnici na projektu podnijeli su žalbe ili su pokrenuli dobrovoljnu arbitražu/sudski postupak za rješavanje spora		Ako je odgovor DA, molimo precizirati i objasniti
11	U izvještajnom periodu bilo je nekih incidenata nepridržavanja LMP		Ako je odgovor DA, molimo precizirati i objasniti

¹⁶ Radnik je bilo koja fizička osoba zaposlena ili angažirana od strane poslodavca da radi na ovom projektu

PRILOG 2**IZJAVA TREĆIH LICA (POTENCIJALNI IZVOĐAČI I PRUŽATELJI USLUGA) O USKLAĐENOSTI S ODREDBAMA RADNOG ZAKONODAVSTVA I PROJEKTNIM LMP-om**

Datum i mjesto izdavanja: _____

Ime i adresa davaoca izjave (ponuđač): _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMAOvim izjavljujemo¹⁷

- Da smo upoznati i usklađeni sa standardima utvrđenim u Procedurama upravljanja radnom snagom.
- Da smo usklađeni sa svim domaćim zakonima¹⁸ i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i radne odnose, uslove vezane za radnu snagu i radne uslove.
- Da smo opredijeljeni da obezbijedimo sigurno i zdravo okruženje za naše zaposlenike, kao i da implementiramo sve zahtjeve vezane za zdravlje i zaštitu na radu kako su predviđeni domaćim zakonodavstvom.
- Da ne toleriramo bilo koji oblik dječjeg, prisilnog ili ropskog rada.
- Da zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, zlostavljanja, nasilja, uključujući rodno zasnovano nasilje na radu, kao i da zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenika ili grupa zaposlenika po bilo kom osnovu i iz bilo kojeg razloga.
- Potvrđujemo da je mehanizam za žalbe radnika dostupan.
- Potvrđujemo da mehanizam za žalbe radnika nije dostupan, ali će biti uspostavljen do momenta potpisivanja ugovora.

Ovime izjavljujemo da ćemo, ako nam bude dodijeljen ugovor, usvojiti Procedure upravljanja radnom snagom koje se primjenjuju na projekt, kao i da ćemo ih ugraditi u našu praksu.

Razumijemo da bi neispunjavanje bilo koje od gore navedenih preuzetih obaveza moglo dovesti do raskida ugovora i isključivanja iz projekta.

Potpis:

Ime i prezime:

Funkcija:

¹⁷ Ponuđač treba označiti odgovarajuću obavezu

¹⁸ Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Ponuđač iz strane države

PRILOG 3**IZJAVA PRIMARNIH DOBAVLJAČA O USKLAĐENOSTI SA ODREDBAMA PROPISA O RADU I PROJEKTNIM LMP-om VEZANO ZA DJEČJI RAD, PRISILNI RAD I ZSR**

Datum i mjesto izdavanja: _____

Naziv i adresa Dobavljača: _____

IZJAVA O USKLAĐENOSTI SA ZAKONIMA I PROPISIMA

Ovim izjavljujemo

- Da smo usklađeni sa svim domaćim zakonima¹⁹ i važećim propisima koji se odnose na zapošljavanje, rad i radne odnose, uslove vezane za radnu snagu i radne uslove.
- Da smo opredijeljeni da obezbijedimo sigurno i zdravo okruženje za naše zaposlenike, kao i da implementiramo sve zahtjeve vezane za zdravlje i zaštitu na radu kako su predviđeni domaćim zakonodavstvom.
- Da ne toleriramo bilo koji oblik dječjeg, prisilnog ili ropkog rada.
- Da zabranjujemo svaki oblik uznemiravanja (uključujući seksualno), zlostavljanja, nasilja i rodno zasnovanog nasilja na radu, kao i da zabranjujemo direktnu ili indirektnu diskriminaciju bilo kojeg zaposlenika ili grupa zaposlenika po bilo kom osnovu i iz bilo kojeg razloga.
- Da ćemo voditi evidencije vezane za radnu snagu, povrede na radu, profesionalna oboljenja, izbjegnute nesreće i incidente.

Ovime potvrđujemo naše razumijevanje da naše privredno društvo može biti podvrgnuto najavljenim i nenajavljenim posjetama, terenskim provjerama i revizijama radne snage i radnih uslova od strane Izvođača preko kojeg se materijali i roba dobavljaju za Projekt, kao i od strane osoblja PIT-a i nezavisnih trećih lica s ciljem provjere usklađenosti s gore navedenom izjavom.

Razumijemo da bi neispunjavanje bilo koje od gore navedenih preuzetih obaveza moglo dovesti do raskida ugovora i isključivanja iz projekta.

Potpis:

Ime i prezime:

Funkcija:

¹⁹ Domaći zakoni se odnose na zakone FBiH i domicilni zakon države ukoliko je Dobavljač iz strane države

PRILOG 4**Primjer obrasca za žalbe**

Referentni broj:	
Puno ime i prezime (nije obavezno)	
Kontakt informacije (nije obavezno) <i>Molimo označite na koji način želite da budete kontaktirani (putem pošte, telefona, elektronske pošte)</i>	<input type="checkbox"/> Putem pošte: Molimo navesti adresu za dostavu pošte: _____ _____ <input type="checkbox"/> Putem telefona: _____ <input type="checkbox"/> Putem elektronske pošte: _____ <input type="checkbox"/> Putem web stranice
Preferirani jezik komunikacije	<input type="checkbox"/> bosanski/hrvatski/srpski <input type="checkbox"/> engleski <input type="checkbox"/> drugi _____
Opis incidenta/žalbe	Šta se je desilo? Gdje se to desilo? Kome se to desilo? Šta je posljedica problema?
Datum incidenta/žalbe	
	<input type="checkbox"/> Incident/žalba se desio jednom (datum _____) Desilo se više od jednog puta (koliko puta? _____) <input type="checkbox"/> Tekući (problem koji trenutno postoji)
Šta biste željeli da se dogodi?	

Potpis: _____

Datum: _____

N/R: PIU, Mehanizam za žalbe
 Adresa: Hamdije Čemerlića br. 2, 71000 Sarajevo
 Tel: +387 33 726-700; Fax: +387 33 726-747
 E-mail: fmoit@fmoit.gov.ba
<https://www.fmoit.gov.ba>

PRILOG 5. PRIMJER IZVJEŠTAJA S JAVNIH KONSULTACIJA

Pod-projekt:		
Datum:		
Vrijeme:		
Mjesto:		
Dnevni red		
No.	Tema	Ime i prezime učesnika
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
Zaključak		
Fotografije		

PRILOG 6. PRIMJER KODEKSA PONAŠANJA RADNIKA

Projekt održivog upravljanja čvrstim otpadom (SWEEP) u Bosni i Hercegovini

KODEKS PONAŠANJA I AKCIONI PLAN ZA SPRJEČAVANJE RODNOG NASILJA, KAO I NASILJA/ISKORIŠTAVANJA DJECE

Definicije

Primjenjuju se sljedeće definicije:

- **Rodno nasilje (eng. GBV)** – je krovni termin za svaki štetni postupak koji se ponavlja protiv volje osobe i zasnovan je na društvenim (tj. rodnim) razlikama između žena i muškaraca. Obuhvata radnje koje uključuju fizičku, seksualnu ili mentalnu traumu ili patnju, prijetnje ili slične radnje, prisilu ili uskraćivanje slobode. Te se radnje mogu vršiti u javnosti ili u privatnom prostoru.
- **Zlostavljanje i iskorištavanje djece (eng. CAE)** – se definira kao fizičko, seksualno ili psihičko traumatiziranje djece (tj. osoba mlađih od 18 godina), uključujući njihovo iskorištavanje za sticanje zarade, rad, seksualno zadovoljavanje ili neku drugu ličnu ili financijsku korist. To uključuje i druge radnje, kao što su korištenje kompjutera, mobilnih telefona ili videa i digitalnih kamera u neprikladne svrhe, za iskorištavanje ili uznemiravanje djece ili pristup dječjoj pornografiji putem bilo kojeg medija.
- **Zaštita djece (eng. CP)** – Svaka radnja ili inicijativa u svrhu zaštite djece od bilo kojeg oblika traume, naročito koja proističe iz CAE.
- **Dijete** – se koristi u istom značenju kao i izraz 'maloljetnik' a, u skladu s Rječnikom Ujedinjenih nacija o seksualnom iskorištavanju i uznemiravanju, se odnosi na osobu mlađu od 18 godina.¹⁵
- **Zbližavanje** – se definira kao ponašanje koje zlostavljaču olakšava da privoli dijete na seksualnu radnju. Na primjer, prestupnik može s djetetom izgraditi odnos povjerenja, a potom tražiti seksualizaciju odnosa (na primjer ohrabrivanjem romantičnih osjećaja ili izlaganjem djeteta seksualnim konceptima putem pornografije).
- **Online zблиžavanje** – je čin slanja elektronskih poruka neprimjerenog sadržaja primaocu za kojeg pošiljalac vjeruje da je maloljetan, s namjerom da privoli primaoca na upuštanje u ili dopuštanje seksualnog odnosa s drugom osobom, uključujući, ali ne nužno, pošiljaoca.
- **Žrtva** – se definira kao osoba (ili više njih) negativno pogođena GBV-om ili CAE-om. Žrtve GBV mogu biti žene, muškarci ili djeca.
- **Zlostavljač/počinitelj** – se definira kao osoba (ili više njih) koja počini ili prijeti da će počinuti GBV ili CAE.
- **Mjesto radova** – se definira kao područje na kojem se odvijaju radovi na izgradnji infrastrukture ili dijelovi radova i aktivnosti u okviru SWEEP-a.
- **Okolina mjesta radova** – se definira kao 'područje pod uticajem Projekta', što je svako područje, urbano ili ruralno, direktno ili indirektno zahvaćeno Projektom, ili koje se nalazi unutar tri kilometra od mjesta radova i/ili objekta za smještaj radnika, uključujući sva ljudska naselja unutar njega.
- **Pristanak** – se definira kao informirani izbor zasnovan na slobodnoj volji pojedinca, prihvatanje ili dopuštenje da se nešto učini. Ne smatra se pristankom ako je takvo prihvatanje ili dopuštenje dobiveno primjenom prijetnje, sile ili drugog oblika prinude, otmice, prevare, obmane ili laži. Svaka upotreba prijetnje za ostvarivanje koristi ili obećanje pružanja koristi ili stvarno pružanje koristi (novčane ili nenovčane), u svrhu dobivanja dopuštenja pojedinca da se nešto učini, predstavlja zloupotrebu moći; nikakvo dopuštenje dobiveno primjenom zloupotrebe moći se ne smatra pristankom. U skladu sa stavom Ujedinjenih Nacija, Svjetska banka smatra da osoba mlađa od 18 godina ne može dati pristanak, čak i kad domaće zakonodavstvo zemlje u kojoj se primjenjuje kodeks ponašanja navodi nižu dob.¹⁶ Pogrešno uvjerenje o dobi djeteta i njegov pristanak se ne predstavljaju opravdanje.
- **Izvođač radova** – se definira kao svaka firma, kompanija, organizacija ili druga institucija kojoj je dodijeljen ugovor za obavljanje poslova u kontekstu SWEEP-a i ima zaposlene rukovodioce i/ili radnike za obavljanje tog posla.
- **Konsultant** – se definira kao svaka firma, kompanija, organizacija ili institucija kojoj je dodijeljen ugovor za pružanje konsultantskih usluga u kontekstu SWEEP-a i ima zaposlene rukovodioce i/ili radnike za obavljanje tog posla.

¹⁵ <http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/1478613357.pdf>

¹⁶ Na primjer, po članu 97 Krivičnog zakona Vanuatua o dobi za davanje zakonski priznatog pristanka, zabranjena je heteroseksualna aktivnost s djetetom mlađim od 15 godina, a istospolna s djetetom mlađim od 18 godina. (<http://tinyurl.com/vu-consent>).

- **Rukovodilac** – se definira kao pojedinac koji radi za izvođača ili konsultanta na mjestu radova ili van njega, po formalnom ugovor o radu u zamjenu za platu, uz odgovornost da obavlja kontrolu ili usmjerava aktivnosti tima, jedinice, odsjeka i sl. izvođača i da nadgleda i rukovodi unaprijed definiranim brojem zaposlenih.
- **Zaposlenik** – se definira kao svaki pojedinac koji radi za izvođača ili konsultanta na mjestu radova ili van njega, po formalnom ili neformalnom ugovoru ili aranžmanu o radu, obično, ali ne nužno, u zamjenu za platu (tj. uključujući i neplaćeni staž ili volonterski rad), bez odgovornosti za rukovođenje ili nadziranje ostalih zaposlenih.
- **Mehanizam rješavanja žalbi (eng. GRM)** – proces uspostavljen u okviru SWEEP projekta za prijem i rješavanje prigovora.
- **Standardne procedure izvještavanja** – se definiraju kao propisane procedure koje treba primjenjivati prilikom prijavljivanja slučajeva GBV ili CAE.
- **Mjere odgovornosti** – se definiraju kao mjere koje su uspostavljene da se osigura povjerljivost za žrtve i odgovornost izvođača, konsultanata i klijenta za uspostavljanje pravednog sistema za rješavanje slučajeva GBV i CAE.
- **Protokol za pružanje odgovora** – se definira kao mehanizmi uspostavljeni za pružanje odgovora na slučajeve GBV i CAE.
- **Tim za pridržavanje GBV i CAE** - tim kojeg je uspostavio izvođač i/ili konsultant za rješavanje GBV i CAE pitanja u vezi s radnom snagom.

Kodeks ponašanja

U ovom poglavlju su navedena tri Kodeksa ponašanja za primjenu:

- **Kodeks ponašanja za kompaniju:** Obavezuje kompaniju na rješavanje GBV i CAE pitanja;
- **Kodeks ponašanja za rukovodioce:** Obavezuje rukovodioce na implementaciju Kodeksa ponašanja kompanije, kao i kodeksa kojeg su potpisali pojedinci;
- **Kodeks ponašanja za pojedince:** Kodeks ponašanja za svakog pojedinca koji radi na SWEEP-u.

Kodeks ponašanja za kompanije u vezi s rodnim nasiljem i zlostavljanjem/iskorištavanjem djece

Obaveza izvođača i konsultanata je da uspostave i održavaju okruženje koje onemogućava pojavu problema u vezi s rodnim nasiljem (GBV) i zlostavljanjem/iskorištavanjem djece (CAE) i gdje su svi koji su uključeni u projekt jasno obaviješteni o neprihvatljivost GBV i radnji protiv djece. Da bi se GBV i CAE spriječili, sljedeći minimalni standardi ponašanja će se, bez izuzetka, primjenjivati na sve zaposlene:

1. GBV ili CAE predstavlja čin grubog neprihvatljivog ponašanja i stoga osnovu za sankcije, kazne i/ili raskid ugovora o radu. Neprihvatljivi su svi oblici GBV i CAE, uključujući zblizavanje, bilo na radnom mjestu ili u njegovoj blizini ili u objektima za smještaj radnika. Ko počini GBV ili CAE biće procesuiran.
2. Ophoditi se prema ženama i djeci (osobe mlađe od 18 godina) s poštovanjem, bez obzira na njihovu rasu, boju kože, jezik, religiju, političko ili drugo opredjeljenje, nacionalnu, etničku ili socijalnu pripadnost, imovinsko stanje, invaliditet, mjesto rođenja i svaki drugi status.
3. Ne koristiti jezik ili ponašanje prema ženama ili djeci koji su neodgovarajući, zastrašujući, uvredljivi, seksualno provokativni, omalovažavajući ili kulturološki neprikladni.
4. Zabranjena je seksualna aktivnost s djecom mlađom od 18 godina – uključujući putem digitalnih medija. Pogrešno uvjerenje o dobi djeteta ili njegov pristanak ne predstavljaju opravdanje.
5. Zabranjeno je razmjena novca, zapošljavanja, robe ili usluga za seks, uključujući seksualne usluge ili druge oblike ponižavanja, omalovažavanja ili iskorištavanja.
6. Zabranjeni su seksualni odnosi između radnika izvođača i konsultanta na bilo kom nivou i članova zajednice u čijoj se blizini odvijaju radovi, bez obostranog pristanka svih strana koje učestvuju u seksualnom činu (pogledati iznad definiciju pristanka). To obuhvata odnose koji uključuju uskraćivanje, obećavanje pružanja koristi (novčane i nenovčane) članovima zajednice u zamjenu za seks – takva seksualna aktivnost se, po ovom Kodeksu, smatra 'bez pristanka'.
7. Kad radnik ima bojazan ili sumnju u vezi s GBV ili CAE činom od strane drugog radnika, bilo iz iste ili druge firme, mora to prijaviti u skladu sa Standardnim procedurama za prijavljivanje.
8. Od svih zaposlenih se zahtijeva da prisustvuju uvodnom kursu obuke prije početka rada na mjestu radova da bi se osiguralo da budu upoznati s Kodeksom ponašanja u vezi s GBV i CAE.
9. Svi zaposleni moraju pohađati obavezni kurs obuke jednom mjesečno za vrijeme trajanja ugovora, počev od prve uvodne obuke prije početka rada, da bi se bolje upoznali s institucionalnim Kodeksom ponašanja u vezi s GBV i CAE.
10. Od svih zaposlenih će se zahtijevati da potpišu Kodeks ponašanja za pojedince kojim potvrđuju da su saglasni s GBV i CAE aktivnostima.

Ovime potvrđujem da sam pročitao naprijed izloženi Kodeks ponašanja, suglasan sam s pridržavanjem standarda koji su u njemu navedeni i razumijem svoje uloge i odgovornosti na sprječavanju i rješavanju GBV i CAE. Razumijem da svaka radnja koja nije u skladu s ovim Kodeksom ponašanja ili propust da se poduzme radnja na koju obavezuje ovaj Kodeks ponašanja može rezultirati disciplinskom mjerom.

ZA KOMPANIJU

Potpis _____

Funkcija: _____

Datum: _____

Kodeks ponašanja za rukovodioce u vezi s rodnim nasiljem i zlostavljanjem/iskorištavanjem djece

Rukovodioci na svim nivoima imaju značajnu ulogu u uspostavljanju i održavanju okruženja kojim se onemogućavaju GBV i CAE. Oni trebaju podržavati i promovirati primjenu Kodeksa ponašanja za kompaniju i pojedince. U tom smislu, se moraju pridržavati Kodeksa ponašanja za rukovodioce. On ih obavezuje na pružanje podrške i uspostavljanje sistema kojim se održava radni ambijent bez GBV i siguran za djecu. Odgovornosti rukovodilaca uključuju, bez ograničenja, sljedeće:

Mobilizacija

1. Uspostavljanje Tima za pridržavanje GBV i CAE (GCCT) od osoblja izvođača i konsultanta, da pripremi Akcioni plan kojim će se implementirati Kodeks ponašanja u vezi s GBV i CAE.
2. Akcioni plan treba obuhvatiti, minimalno:
 - a. **Standardne procedure prijavljivanja** za prijavljivanje GBV i CAE problema putem projektnog Mehanizma rješavanja žalbi (GRM);
 - b. **Mjere odgovornosti** koje će se primjenjivati protiv počinitelja; i
 - c. **Protokol za pružanje odgovora** koji se primjenjuje za žrtve i počinitelje GBV.
3. Koordinacija i monitoring pripreme Akcionog plana i dostavljanje na pregled **VPMU i TFSU** timovima za zaštitu, kao i Svjetskoj banci, prije mobilizacije.
4. Ažuriranje Akcionog plana na osnovu dobivenih povratnih informacija i osiguranje da se Akcioni plan u potpunosti provodi.
5. Osiguranje odgovarajućih resursa i mogućnosti obuke za izgradnju kapaciteta tako da članovi GCCT budu osposobljeni za obavljanje svojih dužnosti. Rad u GCCT će biti priznat u obimu poslova radnika i evaluaciji njegovog rada.
6. Osiguranje da osoblje izvođača, konsultanta i klijenta bude upoznato s GRM u okviru SWEEP-a i da ga može koristiti za anonimno prijavljivanje bojazni u vezi s GBV i CAE (pogledati Odjeljak 4.2 Akcionog plana).
7. Održavanje kvartalnih sastanaka s GCCT za razmatranje načina jačanja resursa i GBV i CAE podrške za radnike i članove zajednice.

Obuka

1. Svi rukovodioci trebaju pohađati uvodnu obuku za rukovodioce prije početka rada na mjestu radova, da bi se osiguralo da budu upoznati sa svojim ulogama i odgovornostima u vezi s pridržavanjem Kodeksa ponašanja u vezi s GBV i CAE. Ova će obuka biti odvojena od uvodne obuke potrebne za sve zaposlene i omogućiti rukovodiocima neophodno razumijevanje i tehničku podršku potrebnu za početak izrade Akcionog plana za rješavanje GBV i CAE pitanja.
2. Osigurati tokom radnog vremena podređenim radnicima vrijeme za pohađanje obavezne uvodne obuke o GBV i CAE u okviru SWEEP-a, koja se zahtijeva za sve radnike prije početka rada na mjestu radova.
3. Osigurati da podređeni radnici jednom mjesečno pohađaju obaveznu obuku koja se zahtijeva za sve zaposlene u svrhu suzbijanja povećanog rizika od GBV i CAE tokom građevinskih radova.
4. Od rukovodilaca se zahtijeva da prisustvuju i pomažu provođenje mjesečnih obuka u okviru SWEEP-a za sve radnike. Od rukovodilaca će se zahtijevati da uvedu obuke i najave auto-evaluacije.
5. Provođenje anketa zadovoljstva u svrhu evaluacije iskustava s obukom i pružanje savjeta za unaprjeđenje efektivnosti obuke.

Prevenција

1. Pored obuke, svi rukovodioci i zaposleni će dobiti jasne pismene izjave u kojima su navedeni zahtjevi kompanije u vezi s prevencijom GBV i CAE.
2. Rukovodioci moraju svim podređenim radnicima usmeno i pismeno objasniti kodekse ponašanja za kompaniju i pojedince.
3. Svi rukovodioci i zaposleni trebaju potpisati Kodeks ponašanja u vezi s GBV i CAE za pojedince, uključujući potvrdu da su ga pročitali i slažu se s njim.
4. Za osiguranje maksimalne efektivnosti Kodeksa ponašanja, od rukovodilaca se zahtijeva da Kodeks ponašanja za kompaniju i pojedince izlože na vidnom mjestu u javnom dijelu radnog prostora. To mogu biti čekaonica, prostorije za odmor, predvorje, kantina, ambulanta.
5. Svi izloženi i podijeljeni primjerci Kodeksa ponašanja za kompaniju i pojedince trebaju biti prevedeni na odgovarajući jezik koji se koristi u području mjesta radova (u slučaju stranih radnika, na njihove jezike).
6. Rukovodioci će poticati zaposlene da obavijeste GRM o svakom činu prijetnje ili nasilja nad ženama ili djeci kojem su svjedočili ili kojem su bili izloženi ili za koji su čuli od druge osobe koja mu je svjedočila ili bila izložena, kao i o svakom kršenju kodeksa ponašanja.
7. Rukovodioci trebaju, u saradnji s GCCT i u skladu s Akcionim planom, promovirati interne inicijative senzibilizacije (npr. radionice, kampanje, demonstracije na licu mjesta, itd.) cijelo vrijeme trajanja njihovog imenovanja.

8. Rukovodioci moraju pružiti podršku i resurse GCCT-u za kreiranje i provođenje internih inicijativa senzibilizacije kroz strategiju podizanja svijesti u okviru Akcionog plana.

Odgovor

1. Od rukovodilaca će se zahtijevati da daju inpute, donose konačne odluke i odobre **Standardne procedure prijavljivanja i Protokol za pružanje odgovora** koje uradi GCCT kao dio Akcionog plana.
2. Nakon odobrenja, rukovodioci će se pridržavati **Mjera odgovornosti** navedenih u Akcionom planu za zaštitu povjerljivosti podataka svih radnika koji prijave ili (navodno) počine GBV i CAE incidente (osim ako je kršenje povjerljivosti neophodno da bi se zaštitile osobe ili imovina od ozbiljne štete ili gdje to nalaže zakon).
3. Ako rukovodilac ima bojazni ili sumnje o bilo kakvom obliku GBV ili CAE u vezi s nekim od njegovih podređenih radnika ili radnika drugog izvođača na istom mjestu radova, taj slučaj mora bez odlaganja prijaviti nadležnim organima (policija) i istovremeno prijaviti GRM-u i GCCT-u za internu obradu u skladu s uspostavljenim mjerama za izvještavanje i odgovornost. Pri tome mora uvijek poštovati odluku žrtve, ako je žrtva identificirana.
4. Kad se odredi sankcija, od datog rukovodioca se očekuje da bude lično odgovoran za osiguranje efektivnog izvršavanja mjere, u roku od maksimalno 14 dana od dana donošenja odluke.
5. Rukovodilac koji ne postupi u skladu s tom odredbom može podlijegati disciplinskim mjerama, koje će odrediti i provesti generalni direktor kompanije, administrativni direktor ili drugi ekvivalentan rukovodilac najvišeg ranga. Te mjere mogu obuhvatiti:
 - a. Neformalnu opomenu
 - b. Formalnu opomenu
 - c. Dodatnu obuku
 - d. Oduzimanje maksimalno jednosedmice plate.
 - e. Suspenziju s posla (bez isplate plate), u periodu od najmanje 1 do najviše 6 mjeseci.
 - f. Raskid ugovora o radu.
6. U krajnjoj liniji, propust pružanja efektivnog odgovora od strane rukovodioca ili generalnog direktora izvođača na slučaj GBV i CAE na radnom mjestu, može predstavljati osnovu za pravne radnje od strane nadležnih organa.

Ovime potvrđujem da sam pročitao naprijed izloženi Kodeks ponašanja, saglasan sam s pridržavanjem standarda koji su u njemu navedeni i razumijem svoje uloge i odgovornosti na sprječavanju i rješavanju GBV i CAE. Razumijem da svaka radnja koja nije u skladu s ovim Kodeksom ponašanja ili propust da se poduzme radnja na koju obavezuje ovaj Kodeks ponašanja može rezultirati disciplinskom mjerom.

ZA POSLODAVCA

Potpis _____

Funkcija: _____

Datum: _____

Kodeks ponašanja u vezi s rodnim nasiljem i zaštitom djece za pojedince

Ja, _____, potvrđujem da je sprječavanje rodnog nasilja (GBV) i zlostavljanja/iskorištavanja djece (CAE) bitno. GBV i CAE aktivnosti predstavljaju čin grubog neprihvatljivog ponašanja i stoga osnovu za sankcije, kazne i/ili čak raskid ugovora o radu. Neprihvatljivi su svi oblici GBV i CAE, uključujući zblizavanje, bilo na radnom mjestu ili u njegovoj blizini ili u objektima za smještaj radnika. Ko počini GBV ili CAE biće procesuiran, kako bude prikladno.

Slažem se tokom rada na SWEEP projektu sa sljedećim:

- Dajem saglasnost za provjeru moje prošlosti.
- Ophodiću se prema ženama i djeci (osobe mlađe od 18 godina) s poštovanjem, bez obzira na njihovu rasu, boju kože, jezik, religiju, političko ili drugo opredjeljenje, nacionalnu, etničku ili socijalnu pripadnost, imovinsko stanje, invaliditet, mjesto rođenja i svaki drugi status.
- Neću koristiti jezik ili ponašanje prema ženama ili djeci koji su neodgovarajući, zastrašujući, uvredljivi, seksualno provokativni, omalovažavajući ili kulturološki neprikladni.
- Neću stupati u seksualne aktivnosti s djecom mlađom od 18 godina – uključujući putem digitalnih medija. Pogrešno uvjerenje o dobi djeteta ili njegov pristanak se ne predstavlja opravdanje.
- Neću vršiti razmjenu novca, zapošljavanja, robe ili usluga za seks, uključujući seksualne usluge ili druge oblike ponižavanja, omalovažavanja ili iskorištavanja.
- Neću stupati u seksualne odnose s članovima zajednice u čijoj se blizini odvijaju radovi i nalazi smještaj za radnike, bez obostranog pristanka svih strana koje učestvuju u seksualnom činu (pogledati iznad definiciju pristanka). To obuhvata odnose koji uključuju uskraćivanje, obećavanje pružanja koristi (novčane i nenovčane) članovima zajednice u zamjenu za seks – takva seksualna aktivnost se, po ovom Kodeksu, smatra 'bez pristanka'.
- Pohađaću kurseve obuke u vezi s HIV/AIDS-om, GBV i CAE, kako bude tražio moj poslodavac.
- Prijaviću Timu za pridržavanje GBV i CAE svaku situaciju gdje imam bojazan ili sumnju u vezi s GBV ili činom protiv djeteta od strane drugog radnika, bilo iz moje ili druge firme, kao i svako kršenje ovog kodeksa ponašanja.

Kad su u pitanju djeca mlađa od 18 godina:

- Kadgod je moguće, osiguraću prisustvo druge odrasle osobe kad radim u blizini djece.
- Neću pozivati djecu bez pratnje u moj dom, osim ukoliko im prijete neposredan rizik od povrede ili fizička opasnost.
- Neću spavati u blizini djeteta bez nadzora, osim ukoliko je to apsolutno neophodno, u kom slučaju moram dobiti odobrenje od svog nadređenog i osigurati prisustvo druge odrasle osobe, ako je moguće.
- Koristiću kompjutere, mobilne telefone ili video aparate i digitalne kamere na prikladan način, nikad za iskorištavanje ili uznemiravanje djece ili za pristup dječjoj pornografiji putem bilo kojeg medija (pogledati „Korištenje slika djece u poslovne svrhe“).
- Suzdržavaću se od fizičkog kažnjavanja ili discipliniranja djece.
- Suzdržavaću se od korištenja djece za kućne poslove ili drugi rad koji nije prikladan za njihovu dob i stadij razvoja, koji im oduzima vrijeme za obrazovanje i rekreaciju ili koji ih dovodi u značajan rizik od povrede.
- Pridržavaću se svih relevantnih domaćih propisa, uključujući zakone kojima se uređuju rad i rad djece.

Korištenje slika djece u poslovne svrhe

Kad slikam ili snimam djecu u poslovne svrhe, ja ću:

- Prije slikanja ili snimanja djeteta, procijeniti i nastojati se pridržavati lokalnih tradicija i ograničenja za objavljivanje slika osoba.
- Prije slikanja ili snimanja djeteta, dobiti informirani pristanak djeteta i njegovog roditelja ili staratelja. Pri tome moram objasniti za šta će se fotografija ili film koristiti.
- Osigurati da fotografije, filmovi, video i DVD snimci prikazuju djecu dostojanstveno i s poštovanjem, a ne kao ugrožene ili pokorne. Djeca trebaju biti prikladno obučena i ne u pozama koje se mogu protumačiti kao seksualno sugestivne.
- Osigurati da snimci budu prikaz stvarnog konteksta i činjenica.
- Osigurati da naziv datoteke ne otkriva informacije za identifikaciju djeteta prilikom elektronskog slanja snimaka.

Svjestan sam da je moja odgovornost da koristim zdrav razum i izbjegnem radnje ili ponašanja koja bi mogla predstavljati GBV ili CAE ili kršenje ovog kodeksa ponašanja.

Potvrđujem da sam pročitao i shvatio ovaj Kodeks ponašanja i da sam upoznat s implikacijama u smislu sankcija u vezi s postojećim zaposlenjem ukoliko ga se ne pridržavam.

Potpis _____

Funkcija: _____

Datum: _____

Akcioni plan

Prevenција

Akcioni plan za Tim za pridržavanje GBV i CAE i Kodeks ponašanja

Izvođač će uspostaviti Tim za pridržavanje GBV i CAE (GCCT) za pripremu Akcionog plana za Kodeks ponašanja prema kojem će se obavljati koordinacija i monitoring odgovora izvođača i konsultanata na posljedice GBV i CAE na radnom mjestu. GCCT će, kako bude prikladno za poslovnu djelatnost, uključiti sljedeće predstavnike:

- Specijalista za zaštitne mehanizme iz Jedinice za implementaciju projekta (PIT)/Tima za implementaciju projekta (PIT) ili drugi predstavnik vlasti;
- Izvođačev rukovodilac zaštite na radu i predstavnik lokalnog davaoca usluga s iskustvom u GBV i CAE;
- Stalni inženjer konsultanta za nadzor; i
- Lokalni davalac usluga će služiti kao predstavnik zajednice koja se nalazi u blizini glavnog mjesta izvođenja radova.

Projektzni zadatak za GCCT će, između ostalog, jasno naznačiti uloge i odgovornosti članova GCCT. GCCT će biti dužan da, uz podršku, uprave, obavijesti zaposlene o svojim aktivnostima i odgovornostima. Članovi GCCT moraju proći obuku prije početka izvršavanja svojih zadataka. Od GCCT će se zahtijevati da uspostavi sljedeće mehanizme za uključivanje u Akcioni plan za prevenciju i pružanje odgovora na GBV i CAE incidente.

- Provjera, usklađivanje i usvajanje **Kodeksa ponašanja u vezi s GBV i CAE** prije mobilizacije u svrhu prevencije i ublažavanja problema GBV i CAE unutar projekta i u okolnim projektom zahvaćenim zajednicama. Za prihvatanje Kodeksa ponašanja u vezi s GBV i CEA i osiguranje izvršenja Akcionog plana, od ključnog će značaja biti usvajanje Kodeksa ponašanja u vezi s GBV i CAE za poslodavce i rukovodioce.
- Izrada **Standardnih procedura prijavljivanja** (Pogledati 4.3)
- Uspostavljanje i pridržavanje **Mjera odgovornosti** (Pogledati 4.4)
- Izrada **Strategije podizanja svijesti** (Pogledati 4.5)
- Izrada **Protokola za pružanje odgovora** (Pogledati 4.6)

Akcioni plan mora odobriti uprava kompanije, koja će biti odgovorna za pružanje podrške za njegovu adekvatnu implementaciju. Prije mobilizacije, Akcioni plan će se dostaviti Klijentu i Svjetskoj banci na pregled i odobrenje.

Mehanizam rješavanja žalbi (GRM)

GRM kontakt osoba za GBV i CAE

SWEEP će imati mehanizam rješavanja žalbi (GRM) s online portalom. Prijavljivanje GBV, prigovori ili druge bojazni se mogu iskazati online, putem telefona, pisma ili lično. GRM operater će proslijediti žalbe odgovarajućoj strani na rješavanje. Ako je prigovor u vezi s GBV ili CAE uložen putem GRM, on će biti upućen GCTT-u, koji će istražiti prigovor i dostaviti GRM operateru rješenje prigovora u skladu s Akcionim planom. Ukoliko se ne radi o anonimnom prigovoru, GRM operater će, po prijemu rješenja, obavijestiti podnosioca prigovora o njegovom ishodu.

Iako je lokalni davalac usluga cijelo vrijeme na raspolaganju za pružanje podrške, za rješavanje žalbi koje se odnose na osoblje izvođača će biti odgovorna **izvođačeva kontakt osoba za GBV i CAE**. GCCT će žalbu uputiti kontakt osobi na rješavanje. Ta osoba mora biti obučena i ovlaštena za rješavanje manjih GBV i CEA pitanja. U slučaju ozbiljnijih GBV i CEA slučajeva, kontakt osoba za GBV i CEA mora, kako bude prikladno, prigovor proslijediti: (i) lokalnom davaocu usluga; (ii) organima vlasti; i/ili (iii) upravi na dalje postupanje. Kad je riječ o osoblju izvođača i klijenta, za rješavanje žalbi će biti odgovorna PIT-ova osoba za zaštitne mehanizme imenovana za GCCT (ili koju oni odrede).

Bitno je da svo osoblje za GRM, GCCT i kontakt osobe razumiju vodeće principe i etičke zahtjeve za rad sa žrtvama GBV i CAE. Sve prijave se moraju tretirati kao povjerljive i bez odlaganja upućivati lokalnim davaocima usluga.¹⁷

Lokalni davalac usluga

¹⁷ Žrtve GBV i CAE se mogu obratiti policiji, pravosuđu, zdravstvenoj, psiho-socijalnoj službi, prihvatilištu ili socijalnoj službi za pomoć da bi se mogle nositi s nasiljem kojem su bile izložene.

Klijent, izvođač i konsultant moraju uspostaviti radne odnose s lokalnim davaocima usluga, tako da se ozbiljni slučajevi GBV i CAE mogu s povjerenjem uputiti njima, a i kao podrška njihovim kontakt osobama. Od lokalnih davalaca usluga će se tražiti da imenuju predstavnika za GCCT kojeg uspostavlja izvođač/konsultant.

GRM će automatski evidentirati informacije o žalbama, kao dio projektnog okvira izvještavanja o GRM. GRM operater i lokalni davalac usluga će prikupljati prijave/prigovore koje upute/ulože članovi zajednice u vezi s potencijalnim GBV i CAE slučajevima, koji se dese u blizini mjesta radova i upućivati ih putem GCCT na dalje postupanje, ili policiji ako bude potrebno.

Standardne procedure prijavljivanja

GCCT će pratiti obradu slučajeva GBV, CAE i kršenja kodeksa ponašanja prijavljene putem internih **Standardnih procedura prijavljivanja**, kao i putem GRM. Oni će biti uključeni u sedmični, mjesečni i kvartalni izvještaj o napretku inženjera za nadzor koji se dostavlja Svjetskoj banci.

GCCT će obavještavati više rukovodstvo izvođača/konsultant o takvim slučajevima, i gdje bude prikladno, preporučivati sankcije protiv počinitelja. Izvođač/konsultant će zaposlenima i zajednici pružiti informacije kako se mogu obratiti GCCT ili GRM-u u zajednici za prijavu GBV, CAE i kršenja kodeksa ponašanja.

Svi ozbiljni slučajevi GBV i CAE, koji zahtijevaju postupanje policije, će biti bez odlaganja prijavljeni PIU-u i Svjetskoj banci.

Mjere odgovornosti

Da bi se osiguralo da žrtve imaju povjerenje da prijave svoja iskustva u vezi s GBV i CAE, klijent, izvođač i konsultant moraju osigurati povjerljivost informacija o zaposlenima koji prijave bilo koji čin ili prijetnju nasilja, kao i o svakom zaposlenom koji bude optužen za upletenost u bilo koji čin ili prijetnju nasilja (osim ako je kršenje povjerljivosti neophodno da bi se zaštitile osobe ili imovina od ozbiljne štete ili gdje to nalaže zakon).

Klijent, izvođač i konsultant moraju uspostaviti transparentan i efektivan interni proces prigovora/žalbe/spora, tako da se bojazni žrtve mogu uputiti na odgovarajući nivo za rješavanje. Izvođač/klijent mora zabraniti diskriminaciju ili radnje na štetu zaposlenog zbog prijave, doživljaja ili percepcije doživljaja GBV ili CAE. (Pogledati Aneks 1 za primjere postupaka za pokazivanje odgovornosti).

Strategija monitoringa i evaluacije

GCCT mora provoditi monitoring postupanja po prijavljenim slučajevima i čuvati dokumentaciju o svim prijavljenim slučajevima na tajnoj i sigurnoj lokaciji. U okviru monitoringa se moraju prikupiti informacije o broju prijavljenih slučajeva i udjelu onih po kojima postupa policija, NGO, itd.

Te će se statistike dostavljati GRM-u i inženjeru za nadzor da bi ih ugradili u svoje izvještaje.

Strategija podizanja svijesti

Uraditi **Strategiju podizanja svijesti** s aktivnostima koje imaju za cilj senzibilizaciju zaposlenih o GBV i CAE na radnom mjestu i rizicima povezanim s njima, odredbama **GBV i CAE, Kodeksu ponašanja, Standardnim procedurama prijavljivanja, Mjerama odgovornosti i Protokolom za pružanje odgovora**. U Strategiji će biti navedeni rokovi, razne aktivnosti senzibilizacije, putem kojih će se ona provoditi i (očekivani) datumi izvršenja.

Odgovor

Protokol za pružanje odgovora

GCCT će biti odgovoran za donošenje protokola¹⁸ za pismeno evidentiranje odgovora u skladu s domaćim zakonima i protokolima. Protokol za pružanje odgovora mora uključiti mehanizam za obavještavanje i pružanje odgovora počiniteljima djela na radnom mjestu (pogledati 4.8 za Politiku i pružanje odgovora počiniteljima). Protokol za pružanje odgovora će uključiti GRM proces da se osigura kompetentan i povjerljiv odgovor na prijavljene GBV i CAE. Zaposleni koji prijavi slučaj GBV ili CAE na radnom mjestu će se uputiti na GRM za dalje postupanje.

Mjere podrške žrtvama

Prikladno pružanje odgovora na žrtvinu prijavu, uz poštovanje žrtvine odluke, da bi se mogućnost retraumatizacije i

¹⁸ Donijeti odgovarajući protokol za pismeno evidentiranje prijavljenih slučajeva GBV i CAE za slučaj sudskog naloga za njihovo korištenje kao dokaznog materijala. Uspostaviti proces vođenja evidencije, uključujući i o aktivnostima koje provodi GCCT.

ponovnog nasilja nad žrtvom svela na minimum. Upućivanje žrtve na lokalnog davaoca usluga za dobivanje odgovarajućih usluga podrške u zajednici – uključujući medicinsku i psiho-socijalnu podršku, hitni smještaj, zaštitu, uključujući i policijsku zaštitu, te podršku za egzistenciju – uz pružanje pomoći za ostvarivanje kontakta i koordinaciju s tim službama. Klijent, izvođač i konsultant mogu, gdje je to izvodljivo, pružiti žrtvi GBV i CAE financijsku i drugu podršku (pogledati Aneks 1 za primjere financijske podrške).

Ako je žrtva uposlenik, u cilju pružanja zaštite za žrtvu i generalno sigurnosti na radnom mjestu, klijent, izvođač i konsultant će, u konsultaciji sa žrtvom, izvršiti procjenu rizika od nastavka zlostavljanja žrtve i zlostavljanja na radnom mjestu i izvršiti razumna prilagođavanja rasporeda rada i radnog okruženja, kako se bude smatralo prikladnim (pogledati Aneks 1 za primjere sigurnosnih mjera). Izvođač/konsultant će, žrtvi kojoj su potrebne usluge nakon doživljenog nasilja, omogućiti adekvatno odsustvo s posla (pogledati Aneks I za pojedinosti).

Politika i odgovor za počinitelja

Putem GRM poticati i prihvatati obavještenja od zaposlenih i članova zajednice o zlostavljačima na radnom mjestu. Putem GCCT i/li lokalnog davaoca usluga, vršiti nadzor nad istraživanjem tih žalbi, u skladu s fer postupkom prema optuženom i s lokalnim zakonima. Ako neki uposlenik prekrši Kodeks ponašanja, izvođač/konsultant će poduzeti aktivnosti koje mogu uključiti sljedeće:

1. Primjena disciplinske mjere u skladu sa sankcijama koje je utvrdio izvođač/konsultant.
2. Prijava počinitelja policiji u skladu s domaćim propisima.
3. Ako je moguće, pružiti ili pomoći savjetovanje za počinitelja.

Sankcije

U skladu s Kodeksom ponašanja, za svakog zaposlenog identificiranog kao potencijalni počinitelj GBV i/li CAE, će se razmatrati disciplinske mjere u skladu sa sankcijama i praksama kako je navedeno u Kodeksu ponašanja za pojedince. (Pogledati Aneks 1 za primjere sankcija). Bitno je napomenuti namjeru da disciplinske mjere za svaki pojedini slučaj budu dio procesa koji je u potpunosti interne prirode za izvođača/konsultanta i pod punom kontrolom i odgovornošću rukovodioca i da se provode u skladu s važećim domaćim radnim zakonodavstvom.

Očekuje se da taj proces bude u potpunosti nezavisan od bilo koje službene istrage o čijem provođenju mogu odlučiti nadležni organi (npr. policija) u vezi s istim slučajem i u skladu s važećim domaćim zakonom. Slično tome, interne disciplinske mjere koje mogu odrediti rukovodioci izvođača/konsultanta trebaju biti odvojene od svih optužbi ili sankcija koje mogu proisteći iz službene istrage (npr. novčane kazne, pritvor, itd.).

Aneks I – Potencijalne procedure

Mjere odgovornosti za zaštitu povjerljivosti se mogu ostvariti putem sljedećeg:

1. Obavijestiti sve zaposlene da je od primarnog značaja povjerljivost ličnih informacija o žrtvi GBV i CAE.
2. Pružiti priliku za izgradnju kapaciteta GCCT u smislu sigurnih i etičnih smjernica u vezi s GBV i CAE.
3. Provesti disciplinske mjere, uključujući sve do otkaza, protiv onih koji krše mjere povjerljivosti (osim ukoliko je to neophodno u svrhu zaštite žrtve ili druge osobe od ozbiljne štete ili gdje to nalaže zakon).

U Standardnim procedurama prijavljivanja se može navesti sljedeće:

1. Od koga žrtva može tražiti informacije i pomoć.
2. Proces ulaganja prigovora od strane članova zajednice i zaposlenih putem GRM u slučaju kršenja kodeksa ponašanja.
3. Uspostavljanje mehanizma putem kojeg članovi zajednice i zaposleni mogu uložiti žalbu ili obavijestiti viši nivo ukoliko proces prijavljivanja nije efektivan kao posljedica nedostupnosti ili nepružanja odgovora ili ako bojazan zaposlenog nije riješena.

Financijska i druga podrška za žrtve može obuhvatiti:

1. Beskamatne ili zajmove s povoljnom kamatom.
2. Avans plate.
3. Direktno pokrivanje zdravstvenih troškova.
4. Plaćanje zdravstvenih troškova unaprijed, uz kasnije refundiranje iz zdravstvenog osiguranja radnika.
5. Pružanje ili pomaganje pristupa brzi o djeci.
6. Pružanje pomoći za podizanje sigurnosti mjesta stanovanja žrtve.
7. Pružanje sigurnog prevoza da bi se omogućio pristup uslugama podrške ili prevoza od i do mjesta stanovanja.

Mjere podrške žrtvi da bi joj se omogućila zaštita mogu obuhvatiti:

1. Promjena radnog vremena ili obrasca izmjene radnih smjena.
2. Preoblikovanje ili promjena dužnosti zaposlenog.
3. Promjena telefonskog broja ili e-mail adrese da bi se izbjegli uznemiravajući kontakti.
4. Preraspodjela zaposlenog na drugu lokaciju obavljanja posla/druge prostorije.
5. Obezbjedenje sigurnog transporta na posao i s posla u određenom periodu.
6. Pomaganje zaposlenom da se prijavi za izdavanje naloga za privremenu zaštitu ili upućivanje na odgovarajuću podršku.
7. Poduzimanje drugih odgovarajućih mjera, uključujući mjere koje su na raspolaganju prema odredbama kojima se uređuje aranžmani rada pogodni za porodični život i fleksibilno radno vrijeme.

Opcije za odsustvo s posla žrtve koja je uposlenik:

1. Zaposleni koji je doživio GBV treba imati mogućnost traženja plaćenog posebnog odsustva da bi mogao koristiti zdravstvene usluge, psiho-socijalnu pomoć, prisustvovati sudskim postupcima, obaviti preseljenje u siguran smještaj i druge aktivnosti vezane za GBV.
2. Zaposleni koji izdržava osobu koja je doživjela GBV ili CAE može uzeti odsustvo za brigu o toj osobi, uključujući, bez ograničenja, da je prati na sud ili u bolnicu ili za brigu o djeci.
3. Povremeni radnici, koji nisu stalno zaposleni, mogu tražiti neplaćeno posebno odsustvo ili neplaćeno odsustvo za brigu o žrtvi u svrhu obavljanja iznad navedenih radnji.
4. Dužina omogućenog odsustva će biti određena u zavisnosti od individualne situacije uz konsultaciju s radnikom, upravom i GCCT, gdje bude prikladno.

Potencijalne sankcije za zaposlene koji su počinitelji GBV i CAE obuhvataju:

- Neformalnu opomenu
- Formalnu opomenu
- Dodatnu obuku
- Oduzimanje maksimalno jednosedmične plate.
- Suspenziju s posla (bez isplate plate), u periodu od najmanje 1 do najviše 6 mjeseci.
- Raskid ugovora o radu.

Upućivanje na policiju ili druge organe, po potrebi.