

АРХИВСКИ ПРИМЕРОК


ЦРВЕН КРСТ
на Република Северна Македонија
Бр. 02-02-1294/12
03.10.2023 год.
СКОПЈЕ

Врз основа на член 31 ст. 1 т.50 од Статутот на Црвениот крст на Република Северна Македонија, на седницата на Раководниот одбор одржана на ден 29.09.2023 година, се усвои следната

ПОЛИТИКА

ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Дефиниции

Вознемирување е секое несоодветно или несакано однесување кое го постигнало или може да се очекува дека ќе го постигне ефектот на: 1) навредување, омаловажување, понижување или заплашување на друго лице и 2) создавање на непријателска работна атмосфера или неразумно мешање во работата на едно лице или група на лица.

Вознемирувањето може да настане вербално (усно или пишано), со гестикулации, дејствија или пропусти и може да биде насочено кон еден човек или повеќе луѓе, на различни позиции. Меѓу различните видови навознемирување, ги истакнуваме насилничкото однесување на работа, сексуалното вознемирување и злоупотреба на повисока позиција. Секое лице може да биде предмет на вознемирување на работно место без оглед на неговиот родов идентитет, возраст, етничка припадност, боја на кожа, сексуална ориентација или други карактеристики.

Вознемирувањето најчесто опфаќа несоодветно или несакано однесување кое се случува постојано, или во повеќе наврати во текот на одреден временски период. Сепак, и само еден настан може да се смета за вознемирување, во зависност од неговата природа и тежина.

За да се утврди дека постоело вознемирување на работното место, не е значајно дали сторителот го сторил вознемирувањето со намера или не.

Насилничко однесување на работа (булинг) е повредувачко, навредувачко, сурово, застрашувачко или понижувачко однесување кое е често поврзано со злоупотреба на моќ или на позиција за да се омаловажи едно лице или група на лица без оглед на позицијата или статусот кој го имаат. Булингот може да биде физички, вербален, визуелен или пишан, и може да биде директен или индиректен. Булингот

е однесување кое се вообичаено се повторува и се случува редовно во одреден временски период.

Онлајн насилничо однесување на работа (сајбер булинг) ги опфаќа ситуациите на несакано или агресивно однесување, кое е реализирано преку електронски или социјални медиуми, а кое може да наштети, да пртставува закана или да го деморализира примачот/примачите, и може да се случи и по завршување на работното време.

Мобинг е термин кој се користи кога група на луѓе вршат психолошко вознемирување врз едно лице. Како и булингот, и мобингот најчесто се повторува и се случува редовно во одреден период.

Сексуално вознемирување е неповикано однесување од сексуална природа, кое може да биде вербално, во пишана форма или физичко, а од кое може разумно да се очекува да биде сфатено, или кое може да биде сфатено како навреда или понижување. Сексуалното вознемирување може да вклучува неповикани сексуални потези, неповикани барања за сексуални услуги или било кое друго однесување од сексуална природа кое навредува, плаши или понижува друго лице.

Сексуалното вознемирување може да се случи и помеѓу лица од различен и помеѓу лица од ист пол, без оглед на позицијата и статусот на вклучените лица.

Доколку сексуалното вознемирување е сторено од страна на лице кое е на позиција да влијае врз кариерата или можноста за вработување на друго лице, таквото однесување ќе се смета како вознемирување за услуга и како злоупотреба на службена положба. Вознемирувањето за услуга постои кога е побарана сексуална услуга под директно или индиректно уверување за награда за согласноста или под закана за штетни дејствија во случај на одбивање. Оваа форма на сексуално вознемирување вообичаено се случува кога лице повисоко во хиерархијата ја користи предноста на својата позиција за да измами сексуални услуги од подредено лице, но може да се случи и помеѓу колеги без оглед на нивното место во хиерархијата.

Под злоупотреба на овластувања се подразбира противправно користење на позицијата на моќ, влијание или авторитет врз друго лице. Ова е особено сериозно кога лицето врши или има можност да врши таква злоупотреба за противправно да влијае врз кариерата или условите за вработување на друго лице (пр. Работни задачи, обновување на договор, евалуација на досегашна работа или унапредување). Злоупотребата на овластувањата може да вклучи заплашување, директни или индиректни закани, уцена или присила.

Дискриминацијата може да се јави со директни или индиректни, скриени или нескриени дејствија или пропуштања на дејствија заради одредени карактеристики или предрасуди кои имаат за цел или кои резултираат со нееднаков и неправичен третман на одредено лице или група. Дискриминацијата може да се манифестира и преку вознемирување и злоупотреба на овластувањата. Исто како и кај вознемирувањето, за да се утврди дискриминација не е потребно да се утврдува дали сторителот дискриминира со намера или несвесно.

Ангажирано лице е секое лице или организација со која ЦКРСМ или било која од организациските единици на ЦКРСМ има склучено одреден договор за соработка и/или услуги, вклучувајќи ги консултантите и партнерските организации.

Интегритет е нивото до кое ЦКРСМ има волја и моќ да работи на остварување на прифатените цели, политики и стандарди во целосна согласност со Основните принципи на Движењето

Партнер е секоја организација со која ЦКРСМ или било која од организациските единици спроведуваат заедничка активност или на која ЦКРСМ или било која од организациските единици на ЦКРСМ им обезбедуваат средства или услови за продолжување со работа.

Персонал е секое лице кое спроведува активности за ЦКРСМ или било која од нејзините организациски единици, вклучувајќи ги: вработените на неопределено, определено и скратено работно време, лицата ангажирани врз основа на друг тип на договор, волонтери, практиканти и консултантите.

Пристап фокусиран на преживеани е пристап кој креира средина на поддршка во која се почитуваат правата и потребите на преживеаното лице, се гарантира неговата безбедност и лицето се третира со достоинство и почит. Пристапот фокусиран на преживеан ги има следниве водечки принципи:

-Безбедност: Безбедноста и сигурноста на преживеаното лице и неговите/нејзините деца е клучен приоритет.

-Доверливост: Преживеаните лица имаат право да одлучат кому ќе се доверат а кому не; секоја информација може да се сподели само со информирана согласност од страна на преживеаното лице.

-Почит: Сите дејствија кои се преземаат треба да бидат водени со почитување на нивните избори, желби, права и достоинство. Улогата на лицето кое помага е да го олесни процесот на опоравување и да обезбеди средства за помош на преживеаното лице.

-Недискриминација: Преживеаните лица ќе добијат еднаков и фер третман без оглед на нивната возраст, род, боја на кожа, религија,

националност, етничка припадност, сексуална ориентација или било која друга карактеристика.

ВОВЕД

Како хуманитарна организација, ЦКРСМ прифаќа дека достоинството на луѓето е најголемата човечка вредност чие остварување е гарантирано со гарантирањето и унапредувањето на човековите права.

ЦКРСМ има за цел да обезбеди дека сите лица кои се на било каков начин поврзани со организацијата и нејзините организациски целини (вработени во ЦКРСМ/ЦКГС/ООЦК, како и другите лица ангажирани со различни договори, волонтери, практиканти), како и лица со кои организацијата соработува (партнери, добавувачи или давачи на други услуги) се запознаени со правата и обврските кои ги имаат кон другите луѓе, особено кон воздржување од дејствија со кои на било каков начин се нарушува достоинството на другите.

ЦКРСМ препознава дека односот помеѓу самите вработени како и односот помеѓу вработените и надворешните лица е многу значаен во креирање на безбедна, сигурна и пријатна работна атмосфера. Оттука, организацијата е силно насочена кон одржување на ниво на комуникација која не претставува ниту може да се очекува да претставува повреда на достоинството на луѓето на ниту едно ниво. ЦКРСМ има нула толеранција кон било какво насилничко или вознемирувачко однесување без оглед на националноста, мигрантскиот статус, попреченоста, општествената средина од која доаѓа, родот, сексуалната ориентација, религиските или политичките убедувања, социо-економскиот статус, семејството, историјата на кривични дела, физичко или ментално здравје или други фактори.

Цел и опсег

- ЦКРСМ се обврзува да ги преземе неопходните мерки за превенција на сите форми на вознемирување и насилство на работа и во работната средина, како и соодветно да одговори во случај кога такво дејство сепак се случило.
- Целта на оваа Политика е:
 - Точно да дефинира кои дејствија се сметаат како забранети во Организацијата;

- Да ги дефинира обврските, одговорностите и задачите на персоналот но и на надворешните лица кои соработуваат со организацијата;
- Да воспостави механизам, во рамки и согласност со постоечките закони во Република Северна Македонија, за пријавување и постапување во случај на вознемирување или дискриминација.
- Оваа политика опфаќа однесувања кои би можеле да се случат или се случуваат на работното место, но и надвор од работното место, вклучително и патување заради целите или во врска со работата, настани за вмрежување или обучување, но и во приватен контекст надвор од работните часови, доколку таквото однесување влијае или може да влијае на работната средина на сторителот.
- Оваа Политика ги опфаќа сите лица кои се вклучени во Организацијата (вработени, ангажирани по основа на други договори, волонтери, практиканти) или кои соработуваат со истата (партнери, добавувачи, други даватели на услуги)
- Заради гарантирање во ширењето на добра пракса, ЦКРСМ ќе воведат нова стандардна одредба во договорите со лицата со кои соработува (партнери, добавувачи, други даватели на услуги) за утврдување на нивна обврска да обезбедат безбедна работна средина ослободена од злоупотреба и дискриминација.
- Оваа политика не ги опфаќа целните групи и лицата со кои Организацијата работи на обезбедување помош и поддршка. Третманот кон овие лица е заштитен и обезбеден со Политиката за заштита од сексуална експлоатација и злоупотреба и Политиката за обезбедување на безбедна средина за деца.

Водечки принципи

ЦКРСМ ќе ги исполнува заложбите од оваа Политика преку унапредување на своите капацитети, инвестирање во ресурси и овозможување на учење при работа.

1. Безбедна, инклузивна и поттикнувачка работна средина

ЦКРСМ се обврзува да обезбедува безбедна работна средина, која е инклузивна и во која луѓето се почитувани, односно работна средина во која нема вознемирување и дискриминација. Организацијата препознава дека вознемирувањето и дискриминацијата, без оглед на формата во која се јавуваат можат сериозно да влијаат на психофизичкото здравје на вработените, како и до слаба продуктивност и поделеност во тимовите. Поради ова, однесувањата кои претставуваат вознемирување или дискриминација се третираат како повреда на вредностите за кои се залагаат ЦКРСМ и повреда на основните принципи на Движењето.

2. Нула толеранција за дејствија на вознемирување и дискриминација

ЦКРСМ има нула толеранција за било која форма на вознемирување и дискриминација. Ова значи дека организацијата ќе ги земе предвид сите пријави за несоодветно однесување, и онаму каде е утврдено вознемирување на работа или дискриминација, Организацијата ќе ги преземе сите мерки за утврдување на лична одговорност на сторителите, во согласност со интерните акти и Законот за заштита од вознемирување на работното место, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за еднакви можности помеѓу жените и мажите и Законот за превенција, спречување и заштита на насилство врз жените и семејно насилство.

3. Нула толеранција за одмазничко однесување

ЦКРСМ има нула толеранција кон лица и постапки кои значат одмазда и одмазничко однесување насочено кон лицето/лицата кои пријавиле вознемирување или дискриминација. Целта е вработените, лицата ангажирани со други видови на договори, волонтерите, партнерите, добавувачите и давателите на други услуги, но и клиентите на Организацијата да препознаат дека станува збор за работна средина во која секое лице се чувствува безбедно и охрабрено да пријави сомневање за несоодветно однесување.

Одговорност за спроведување и почитување на Политиката

Заради ефикасно спроведување на оваа Политика и одржување на безбедна и поттикнувачка работна средина, одговорноста е на целокупниот персонал на ЦКРСМ и организационите единици во рамките на своите овластувања и надлежности.

Обезбедување на фер постапка

Секој сомнеж за повреда на одредбите од оваа Политика ќе биде веднаш проценет со цел да се утврди дали таквото сомнение е основано и има потреба од истрага. Доколку е основано, тогаш се поведува дисциплинска постапка во согласност со Правилата за работни односи на ЦКРСМ и одредбите од Законот за работните односи. При постапување по известувањата, ЦКРСМ постапува со пристапот фокусиран на преживеани – кој има за цел да не прави поголема штета, а истовремено ги исполнува принципите на почитување, безбедност, доверливост и не-дискриминација.

ДЕЈСТВИЈА КОИ ЌЕ ГИ ПРЕЗЕМЕ ЦКРСМ

Водејќи се по водечките принципи, ЦКРСМ заложбите за заштита од вознемирување на работно место и дискриминација ќе ги спроведува преку следниве мерки:

1) Подигање на свест: ЦКРСМ ќе обезбеди дека целокупниот персонал, партнерите, добавувачите и лицата ангажирани со други договори се запознаени со личната одговорност за одржување на пријателска, пријатна, безбедна и овозможувачка работна средина како и за обврската да пријават до назначените лица во случај да биле предмет на вознемирување или дискриминација или да посведочиле таква ситуација.

Од овие причини, оваа Политика треба да биде достапна до сите овие лица и ЦКРСМ ќе обезбеди дека се запознаени со содржината преку користење на различни пристапи, како што се кратки сесии, онлајн сесии и интегрирање во програмските алатки и програмите.

2) Превенција: ЦКРСМ ќе настојува своите активности да ги спроведува со други лица за кои не постои перцепција дека имаат висок праг на толеранција за вознемирување на работно место или дискриминација. Со цел да обезбеди дека лицата кои се ангажирани како трети лица се запознаени и ја почитуваат Политиката, ЦКРСМ во сите договори за партнери, добавувачи или даватели на други услуги ќе вклучи и одредба за почитување и постапување по оваа Политика.

ЦКРСМ ќе обезбеди дека персоналот и партнерите е подготвен за пријавување на сомнение во случај на вознемирување или дискриминација од страна на персоналот на ЦКРСМ, преку обезбедување на информации и запознавање со механизмот за пријавување, како и дека персоналот и партнерите се целосно запознаени со чекорите кои треба да ги преземат во случај на сомнение за такви дејствија.

3) Постапување по Законот за заштита од вознемирување на работното место: ЦКРСМ, ЦКГС и ООЦК, секој во својата организациска единица ќе ги преземат соодветните мерки за информирање на вработените, назначување на лице одговорно за заштита од вознемирување на работното место и назначување на еден или повеќе медијатори кои би им биле на располагање на страните во постапката за помирување.

- 4) Одговор:** ЦКРСМ гарантира соодветно постапување заради поддршка и заштита на децата во случај на сомнение за насилство, злоупотреба, експлоатација или занемарување. Ова вклучува ефективно спроведување на постапки, соодветна поддршка на децата -жртви и лична одговорност за сторителите.

СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОЛИТИКАТА ВО ОДНОС НА ПАРТНЕРИ И ЛИЦА АНГАЖИРАНИ СО ДРУГИ ДОГОВОРИ

ЦКРСМ очекува дека партнерите и лицата ангажирани со други договори:

- Формално ќе ги прифатат и ќе се придржуваат кон водечките принципи од оваа Политика;
- Ќе се согласат дека договорот со ЦКРСМ/ЦКГС/ООЦК може веднаш да биде прекинат во случај на повреда на погоре наведените услови или доколку се сознае дека партнерите, односно лицата ангажирани со други договори не преземале соодветни чекори кога дознале за сторената повреда на водечките принципи во најкус можен рок.

Овие обврски и услови ќе бидат вклучени во сите идни договори со партнерите и лицата ангажирани со други договори.

СПРОВЕДУВАЊЕ НА ПОЛИТИКАТА ВО ОДНОС НА ДОБАВУВАЧИ

ЦКРСМ очекува дека добавувачите и давателите на други услуги:

- Во моментот не се осудени со правосилна пресуда за измама, корупција, вклученост во криминална организација или друга противзаконска активност;
- Гарантираат почитување на човековите права и не се вклучени во злоупотреба на човековите права, особено дискриминација во однос на вработување, работен однос и напредување во работата.

Доколку добавувачите и давателите на други услуги не ги почитуваат овие услови, ЦКРСМ/ЦКГС/ООЦК имаат право да го раскинат договорот без отказан рок.

ПРИЈАВУВАЊЕ НА СОМНЕНИЕ

Во постапките за утврдување на постоење на вознемирување на работно место, ќе се користат одредбите од Законот за заштита од вознемирување на работното место. Во постапките за утврдување на постоење на дискриминација, дополнително ќе се користат одредбите од Законот за заштита и спречување на дискриминација. Оваа Политика служи за поставување на основните рамки и истакнување на заложбите на ЦКРСМ за обезбедување на безбедна и поттикнувачка работна средина.

1. Пријавување преку одговорните лица за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работното место

ЦКРСМ, ЦКГС и ООЦК се должни да назначат лице од редот на своите вработени кое ќе биде задолжено за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работното место.

Ова лице исто така ќе може да прими и да постапи по добиена информација/пријава од страна на засегната страна.

ЦКРСМ, ЦКГС и ООЦК ќе ги објават овластените лица на огласна табла, со цел информирање на вработените.

Лицата кои ја сподедуваат информацијата, имаат право да одберат:

- Информацијата да ја дадат усно на записник;
- Информацијата да ја дадат во писмена форма по свој избор (рачно, електронски – меил, порака итн), или
- Информацијата да ја дадат во доверба и со заштитен идентитет.

Доколку лицето што ја сподедува информацијата не чувствува доверба во назначеното лице во својата деловна единица, има право пријавата да ја поднесе до назначеното лице во повисоките инстанции (ООЦК од Скопје до ЦКГС, а сите други ООЦК и ЦКГС до ЦКРСМ).

2. Пријавување преку раководни и управувачки структури

Доколку лицето не е во можност да стапи во контакт со лицето од точка 1 од оваа глава, особено доколку станува збор за волонтер, ангажирано лице или трета страна, може својата пријава да ја поднесе до претседателот или секретарот на ООЦК/ЦКГС/ЦКРСМ.

Лицата кои ја сподедуваат информацијата, имаат право да одберат:

- Информацијата да ја дадат усно на записник;
- Информацијата да ја дадат во писмена форма по свој избор (рачно, електронски – меил, порака итн), или
- Информацијата да ја дадат во доверба и со заштитен идентитет.

3. Пријавување преку е-платформа

По сопствена оцена, лицето кое ја споделува информацијата може да одлучи истото да го стори преку користење на е-платформата.

Користењето на е-платформата е бесплатно и достапно за сите лица, а може да се користи и за поднесување на анонимни пријави.

По овие пријави, постапуваат лицата од точка 1 од оваа глава.

Заштита на лицата кои пријавуваат

ЦКРСМ се обврзува да ги заштити лицата кои пријавуваат сомнеж за постоење на повреда на оваа Политика од било која форма на омраза, согласно Политиката за заштита на укажувачи. Сите пријави или загрижености ќе се документираат како доверливи и ќе се третираат сериозно, со грижа, дискерција и во утврден временски рок, по што ќе бидат целосно уништени. Било која информација споделена во врска со навод за повреда на оваа Политика ќе се третира со доверливост од страна на сите лица назначени за прием и обработка на пријави.

Одговорност

Одговорноста за промоција и за спроведување на оваа Политика меѓу вработените и волонтерите е на одговорните лица за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работното место

Генералниот секретар, Секретарот на ЦКГС и секретарите на секоја ООЦК, секој во рамките на својата организациска единица, се одговорни за обезбедување на соодветните ресурси за спроведување на Политиката за заштита од вознемирување на работно место и дискриминација. Ова првенствено значи и назначување на одговорно лице за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работно место, но и назначување на **медијатори** – лица од редот на вработените кои би се јавиле во улога на помирувачи при случај на повреда на Законот за вознемирување на работното место.

Овие лица се одговорни за запознавање на надворешните лица – партнери, добавувачи и други вршители на услуги – со Политиката и нејзиното значење.

Секое вработено лице, лице ангажирано врз основа на друг договор и волонтер е должно да се придржува на оваа политика.

Мониторинг и евалуација

Раководството и управата на ЦКРСМ ќе го следат напредокот во имплементација на оваа политика на годишно ниво со поддршка на лицето задолжено за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работно место во ЦКРСМ.

Лицата задолжени за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работно место се должни да водат соодветна евиденција за бројот на пријави и преглед на докажани случаи заедно со нивната разврска, и за истата да го известуваат лицето задолжено за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работно место во ЦКРСМ најмалку на еднаш на годишно ниво.

Лицето задолжено за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работно место во ЦКРСМ е должно да направи целосна пресметка на бројот на поднесени пријави и преглед на докажани случаи во рамки на организационата единица ЦКРСМ но и во рамки на целото НД. Лицето задолжено за спроведување на мерките за заштита од вознемирување на работно место во ЦКРСМ доставува годишен извештај за бројот на поднесени пријави и преглед на докажани случаи, како и одговорот од властите за нивно решавање.

Евалуација на примената на оваа Политика ќе се спроведува на секои три години од нејзиното донесување.

Претседател
проф. д-р Ромел Велев

