

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.