



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

## **ПРАВИЛНИК ЗА ЗАШТИТА ОД СЕКСУАЛНО ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО**

### **1. Предмет**

Целта на овој правилник е да се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачот и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место.

### **2. Субјекти**

Овој правилник се применува на следниве субјекти:

- работодавачот;
- вработените;
- кандидатите за вработување;
- лица ангажирани со договори;
- волонтери и членови на ЕКВАЛИТИКО.

Правилникот се применува на сите видови психичко и полово вознемирување на работно место.

### **3. Дефиниции и законска рамка**

3.1. Сексуално вознемирување на работното место според член 10 од Законот за заштита и спречување од дискриминација е дефинирано како било облик на несакано вербално, невербално или физичко постапување од сексуална природа,



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

што има цел или последица, повреда на достоинството или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика

3.2. Психичко вознемирување на работно место, според член 5 на Законот за заштита од вознемирување на работно место е дефинирано како секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

3.3. Полово вознемирување според член 5 на Законот за заштита од вознемирување на работно место е дефинирано како секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост.

#### **4. Вршител на вознемирување на работно место**

Согласно член 6 од Законот за заштита од вознемирување на работно место, вршител може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство: работодавач во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавач - правно лице, вработен или група вработени кај работодавач или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место

#### **5. Место на вршење на вознемирување на работно место**

Како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место согласно член 7 од Законот за спречување на вознемирување на работното место се смета работното место на кое вработениот кој е изложен на вознемирување вообичаено работи или местото на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот.



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

Исто така како место на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место може да се смета и местото/местата низ кои минува вработениот кој е изложен на вознемирување при неговото вообичаено доаѓање и заминување од работното место, само во случај кога психичкото и половото вознемирување го врши вработен кај ист работодавач или друго лице кое работи кај истиот работодавач кое патува или се движи заедно или во непосредна близина со вработениот, односно другото лице кое работи кај истиот работодавач со лицето кое е изложено на вознемирување.

### **5.1 Време на вршење на вознемирување на работното место**

Како време на вршење на психичко и полово вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршен видот и начинот на однесувањето кое се смета за вознемирување на работно место .

## **6. Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место се:**

- поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон;
- лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд;
- секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и
- повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

## **7. Општи правила за однесување на работодавачот и вработениот**

Работодавачот, вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот, се должни при работата да се однесуваат на начин со кој се почитува достоинството, интегритетот и угледот на вработените преку почитување на правилата на работниот ред и дисциплина кај работодавачот и општите правила на однесувања од ставовите (2) и (3) на овој член.

(2) Работодавачот во текот на работата треба да:

- обезбеди услови во кои работата ќе се врши во атмосфера за заемно почитување, соработка, без непријателско, понижувачко или навредливо однесување,
- развива свест кај вработените за потребата од заемно почитување и тимска работа во извршувањето на работните задачи и
- им овозможи на вработените право да изнесуваат свои ставови, мислења и предлози во врска со вршењето на работата на работното место, а поради тоа вработените да не трпат штетни последици.

(3) Вработениот, како и лицата ангажирани со договори кои учествуваат во работата кај работодавачот во текот на работа треба да:

- се однесуваат коректно, пристојно и достоинствено спрема другите вработени и работодавачот,
- придонесуваат за создавање на работна околина во која нема да има вознемирување на работното место и
- придонесуваат за превенција и спречување на вознемирување на работното место.

### **7.1. Права, обврски и одговорности на работодавачот**

- Работодавачот има обврска да ги запознае сите вработени, ново вработени, лица ангажирани со договор, волонтери и практиканти со правилникот за спречување на сексуално вознемирување на работно место;



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

- Доколку постои случај на било какво вознемирување на работното место, работодавачот има обврска и одговорност да спроведе постапка за заштита од вознемирување на работното место;
- Исто така обврска на работодавачот претставува воспоставување на превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место, член 10.

## 7.2 . Права, обврски и одговорности на вработените

- Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место.
- Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат обврска да придонесат кон одржување на здрава и безбедна работна средина за сите вработени.

## 8. Интерна постапка за заштита од вознемирување

### 8.1 Начин на пријавување и поднесување на пријава

Лицето (вработен/или ангаж. По договор на дело ) се охрабрува да пријави и тоа преку писмена форма до овластено лице во организацијата. Пријавата треба да содржи :

- податоци за подносителот на барањето;
- податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето;
- податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување;
- краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место;



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

- траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување ;
- наведување на факти и докази.

Пријавата може да се поднесе најдоцна во рок од шест месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место.

## 8.2. Постапување по добивање на пријава

### 8.2.1. Избирање на посредник и спроведување на постапка за постапување

Работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници од членот 12 став (3) од овој закон.

Од денот на доставувањето или не доставувањето на известувањето во рокот од ставот (2) на овој член, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот не е задолжителна и не претставува основ за покренување на судска постапка за заштита од вознемирување, согласно со овој закон.

8.2.2. Доколку страните не успеат да изберат посредник и доколку не се реши вознемирувањето не се реши по интерен пат, вознемируваното лице има право да поведе судска постапка согласно Законот за заштита од вознемирување на работно место.



Здружение за еднакви можности, поддршка и унапредување на статусот на жените и младите **ЕКВАЛИТИКО** Скопје

## **9. Мониторинг и ажурирање**

Овластеното/ните лице/ца континуирано го следат спроведувањето на овој правилник, предлагаат мерки, ги запознаваат нововработените со правилникот, водат евиденција за евентуалните случаи, како и водат евиденција за преземени мерки. По потреба согласно законски измени вршат ажурирање на овој правилник.

## **10. Завршни одредби**

Овој правилник стапува на сила од денот на усвојување од страна на извршен одбор (и/или) друг орган на ЕКВАЛИТИКО и истиот се објавува на веб-страницата на организацијата.