

# Алатка за процена на ризик од насилство и вознемирување

Охрид, 20 јули 2024 година

Емил Крстановски

Меѓународна организација на трудот

## ➤ Зошто посебна алатка за проценка на ризик

- Дел од честите повреди на работничките права на работното место се вознемирувањето и насилството. Иако во македонското законодавство овој проблем се третира со неколку правни решенија, само определени работници (вклучувајќи ги работниците на раководни позиции) имаат позитивни искуства во однос на добиената правда во случаите на повреди на безбедноста и здравјето при работа.
- Насилството и вознемирувањето може да имаат сериозни физички и ментални последици за лицата што ги претрпеле. Жртвите на насилство или вознемирување може да страдаат од, на пр., телесни повреди, стрес, вознемиреност, депресија, исцрпеност и посттрауматски стрес. Насилството и вознемирувањето може, исто така, да претставуваат повреда на човековите права или злоупотреба.
- Продуктивноста, ефикасноста, и еланот на работното место и целата организација може, исто така, да бидат погодени, бидејќи насилството и вознемирувањето може да создадат заплашувачка, непријателска или понижувачка работна средина. Насилството и вознемирувањето може да доведат до зголемено изостанување од работа и високи стапки на обрт на вработените. Организациите може да се соочат со законски и финансиски последици ако не успеат да се справат со и да ги спречат сериозните инциденти на насилство и вознемирување на навремен и делотворен начин.

## Цел на алатката за проценка на ризик

- Оваа алатка има цел да им помогне и да ги поддржи македонските претпријатија и стручните лица во областа на безбедноста и здравјето при работа (БЗР) во превенцијата и справувањето со насилството и вознемирувањето на работа, сметајќи дека превенцијата е најдобриот начин и важен чекор во справувањето со проблемот на насилството и вознемирувањето поврзани со работата

## ▶ Вознемирување и насилство

- Поимот “насилство и вознемирување” во светот на работата се однесува на низа неприфатливи однесувања и практики, или закани за нив, без оглед на тоа дали се еднократни или повторени, што имаат за цел или резултираат со, или веројатно би резултирале со, физички, психолошки, сексуални или економски повреди и штети, и вклучува родово базирано насилство и вознемирување.
- Ова значи дека насилството и вознемирувањето се движат од помали случаи на непочитување до посериозни дела, вклучувајќи кривични дела. Меѓутоа, за да се смета за насилство и вознемирување, таквото однесување мора да биде „неприфатливо“, врз основа на субјективни и објективни согледувања.
- Ова, на пр., значи дека конструктивните „конфликти“ не се сметаат за насилство или вознемирување. Секојдневните одлуки на раководството, легитимните коментари и совети поврзани со работни задачи, вклучувајќи ги негативните реакции на раководителите и надзорниците за успешноста во работата или однесувањата поврзани со работата, спроведувањето на политика на компанијата или изречената дисциплинска мерка што се вршат разумно и со почит, исто така, не се сметаат за вознемирување.
- Дополнително, сторителот не мора да има намера да предизвика штета за некое дело да се смета за насилство и вознемирување.

## ▶ Вознемирување и насилство (2)

- ▶ Насилството и вознемирувањето може да бидат:
  - Вертикални: од или против лица што вршат овластувања, должности или одговорности на работодавач (на пр., работодавачот лично, управители и надзорници.
  - Хоризонтални: насочени кон некое лице на исто рамниште (на пр., колега)
  - вклучуваат трети страни, како клиенти, пациенти, патници или купувачи.

## ▶ Насилство и вознемирување (3)

- ▶ Физичко насилство се однесува на физичките чинови на агресија или сила. Ова може да вклучува физички напади, како што се туркање, зграпчување, буткање, сопнување, удирање шлаканици, гризење, гребење, удирање, клоцање, бодеење и фрлање со предмети како и физички полови напади, вклучително и силување.
- ▶ Закани за насилство може да вклучуваат закана кон вработените, него или неа, семејството на вработениот или кон имотот на вработениот. (на пр., „Ќе те убијам“, „знам каде живееш“, „знам во кое училиште одат твоите деца“, како и физички закани користејќи го говорот на телото.
- ▶ Вознемирување се однесува на какво било несоодветно однесување што е насочено кон некое лице или група лица. Однесувањето може да биде понижувачко, заканувачко и да предизвикува психолошка штета. Вознемирувањето вклучува вербално навредување или малтретирање, полово вознемирување, демнење и вознемирување на интернет. Вознемирувањето може да се заснова врз расно или етничко потекло, род, сексуална ориентација, возраст, религија, попреченост или која било друга лична карактеристика.

## Примери за постапки на вознемирување (Списокот не е исцрпен)

- Викање или исмевање.
- Сурови или навредувачки забелешки
- Погрден јазик
- Прекинување, упаѓање во збор или други начини на оневозможување на некое лице да зборува или да заврши со зборувањето.
- Неразумно лишување или намалување на одговорностите и задачите
- Навредливи телефонски повици
- Погрдни пишани пораки, слики и видеа (вклучително на социјалните медиуми)
- Исклучување некој вработен од работа со луѓе или од учество во активности поврзани со работата.
- непријателство или молчење во одговор на прашања или обиди за разговор.
- Задржување информации што се од суштинско значење за ефективна успешност во работата
- Потценување на работата на вработените, вложениот труд или нивната компетентност
- Понижување или исмевање на некој подреден или колега, на пр., поради возраст, пол, родов идентитет, сексуална ориентација, расно потекло, култура, националност, религиозни уверувања, образование или економска состојба.
- Потценувачки коментари или подбивање со попреченоста на некое лице,.
- Задавање невозможни цели или крајни рокови или бесмислени задачи
- Намерно менување на работното време или распоредот за работа за да создадат пречки за определени работници.

## Примери за постапки на полово вознемирување (Списокот не е исцрпен)

- полов напад, силување.
- несакан физички контакт, вклучувајќи штипкање, скокоткање, галење, бакнување, гушкање, милување, триење од, ограничување на движењето или несоодветно допирање.
- поставување наметливи прашања за приватниот живот или телото на некој вработен
- кажување шеги и коментари од полов карактер.
- навредливи коментари или шеги за сексуалната ориентација.
- повторени покани за забавување без оглед на одбивањето.
- барање сексуална противуслуга во замена за ветено работно место или унапредување.
- споделување или прикажување сексуално експлицитни слики, видеа, позадини на екранот или постери.
- испраќање сексуално експлицитна електронска пошта, текстуални пораки или пораки на социјалните медиуми.



## ► Процена на ризик

- Процената на ризици е внимателно испитување што, на работното место или во контекст на работата, би можело да предизвика штета на работниците. Таа овозможува вршење процена дали се воспоставени доволно мерки на претпазливост или дали треба да се направи нешто повеќе за да се спречат штетностите за лицата под ризик. Процената на ризиците треба да ја идентификува опасноста, да ги оцени ризиците и мерките што треба да се преземат за да се спречи ризикот.
- Во согласност со Конвенцијата на МОТ бр. 190, работодавачот мора „да ги земе предвид насилството и вознемирувањето и поврзаните психосоцијални ризици при управувањето со безбедноста и здравјето при работа“ и „да ги идентификува опасностите и да ги процени ризиците од насилство и вознемирување, со учество на работниците и нивните претставници, и да преземе мерки за нивно спречување и контролирање“.
- Учесството на работниците во процесот за процена на ризиците е од суштинско значење, бидејќи работниците имаат најдобри познавања за сопствените работни задачи и поврзаните ризици. Учесството, исто така, го подобрува прифаќањето на мерките и ја олеснува нивната примена и ефективност во практиката.

## ► **Процена на ризик во пет чекори**

Во оваа алатка, поимот „процена на ризици“ се однесува на процес во 5 чекори што вклучува и „процена“ и „управување со ризиците.“ (ЕУ -Комитет на виши трудови инспектори (SLIC) 2018). На овој начин, процената на ризици се однесува, исто така, на обврските за преземање мерки за спречување на насилството и вознемирувањето.

✓ **Идентификација на опасноста и лицата под ризик.**

Дали постои ризик од насилство и вознемирување и кој е изложен на ризикот?

✓ **Оценување и приоритизирање на ризикот.**

Колкава е сериозноста на ризикот и што треба да биде приоритет?

✓ **Одлучување за превентивни мерки.**

Кои се мерките што ќе се преземат за спречување насилство и вознемирување?

✓ **Преземање мерки.**

Кога, како и од кого се презема мерката?

✓ **Следење и преглед на ситуацијата.**

Како се следи ситуацијата и развојот на настаните. Како и кога се прегледува дали преземените мерки се ефективни и дали се управува со ризикот?

## Идентификација на опасноста и лицата под ризик

### ✓ Идентификација на опасноста и лицата под ризик.

Дали постои ризик од насилство и вознемирување и кој е изложен на ризикот?

Ако се случуваат или се случиле насилство и вознемирување, тоа е јасен показател дека е присутен ризик. Меѓутоа, важно е да се забележи дека отсуството на епизоди на насилство и вознемирување не го исклучува постоењето на ризик со којшто треба да се управува. Пример за ова е ризикот од грабеж во банка. Дури и ако банката никогаш не била ограбена, сепак може да постои ризикот дека ќе се случи насилен грабеж.

## Оценување и приоритизирање на ризикот

### ✓ Оценување и приоритизирање на ризикот.

Колкава е сериозноста на ризикот и што треба да биде приоритет?

Ризикот се разбира како комбинацијата од веројатноста за случување некој опасен настан или изложеност во врска со работата и сериозноста на повредата и влошеното здравје што може да бидат предизвикани од настанот или изложеноста.

Односно, ако е веројатно дека насилството и вознемирувањето може да предизвикаат смрт или многу сериозни физички или ментални повреди на работникот, станува многу важно да се преземат ефикасни мерки за превенција, дури и ако веројатноста за настанување е ниска.

Пример за ова е ризикот од насилство од трета страна што може да има фатални последици за работникот. Конкретните примери вклучуваат вооружени грабежи во банки, физички напади во психијатриски одделенија или затвори.

## ▶ Одлучување за превентивни мерки

### ✓ Одлучување за превентивни мерки.

Кои се мерките што ќе се преземат за спречување насилство и вознемирување?

- Мерки за превенција: Целта на мерките за превенција е да се спречи или намали веројатноста за повреди или нарушено здравје. Мерките за превенција опфаќаат мерки што се наменети за елиминирање на ризикот и ограничување на изложеноста.
- Мерки за ублажување: Целта на мерките за ублажување е да се намали сериозноста на каква било штета за вработените кога ќе случи насилство и вознемирување. Мерките за ублажување опфаќаат мерки што се наменети за управување и третирање на заболувањето и симптомите и за обезбедување поддршка. Примери за такви мерки се психолошкото советување, кризна терапија и планови за враќање на работа.

## Одлучување за превентивни мерки

### ✓ Одлучување за превентивни мерки.

Кои се мерките што ќе се преземат за спречување насилство и вознемирување?

- Откако ќе се идентификуваат и оценат ризиците, работодавачот мора да се погрижи да се изготви акциски план и да се преземат соодветни превентивни мерки. Ако идентификацијата на ризиците покаже дека има некој постоечки проблем или случај што не е решен, треба да се преземат и мерки за ублажување.
- На пример, ако идентификуваниот ризик е насилство од трета страна, мерките треба да бидат насочени кон елиминирање (или намалување на нивото) на насилство наместо само кон поддршка на работникот што бил изложен на насилство. Ако идентификуваниот ризик е родово базирано вознемирување, мерките треба да го разгледаат начинот на кој жените и мажите се третираат различно во претпријатието.
- Често ризикот може да се спречи. Меѓутоа, ако не е можно да се елиминира ризикот, бидејќи ризикот е дел од работата (што може да биде случајот со насилството од трета страна), интервенциите треба да бидат во насока на намалување на изложеноста на ризикот. Примери за ова се промените во работните процедури (на пр., промена на услугата што се обезбедува за определен клиент или група клиенти или одлуката дека работата може да се врши само од работници што носат аларм) или во организацијата на работата (на пр., да се организира работата така што не секогаш се изложени истите работници) како и обука на вработените и раководителите.

## Преземање мерки

### ✓ Преземање мерки.

Кога, како и од кого се презема мерката?

- Мерките за превенција ќе функционираат единствено ако се спроведат во практика во организацијата. Истовремено, голем број претпријатија се соочуваат со тешкотии во ефикасното спроведување на мерките. Примери за пречки се зафатеноста во текот на работното време, недостиг на знаење, недостиг на јасни улоги и одговорности, невклучување на работниците и другите засегнати страни во спроведувањето.
  
- За да се постигне успех, според тоа, важно е да се управува со процесот на спроведување преку користење акциски план. Ефективниот акциски план треба да го содржи следново:
  1. Име на мерката
  2. Намена на мерката (што се надеваме да постигнеме со оваа мерка?)
  3. Одговорно лице(-а) за спроведување на мерката.
  4. Датум (краен рок) на спроведување
  5. Датум и метод за преглед на ефективноста на мерката.

## Следење и преглед на ситуацијата

### ✓ Следење и преглед на ситуацијата.

Како се следи ситуацијата и развојот на настаните. Како и кога се прегледува дали преземените мерки се ефективни и дали се управува со ризикот?

- Преземените мерки за спречување насилство и вознемирување треба систематски да се оценуваат за да се процени дали тие го имаат очекуваното влијание врз безбедноста, здравјето и добросостојбата на работниците, како и врз организациските исходи (на пр., рентабилност, продуктивност, стапки на изостанување и присуство на работа).
- Кога е тоа потребно треба да се извршат соодветни подобрувања и нови или ревидирани постапки треба да се додадат во акцискиот план.
- На овој начин процената на ризиците станува континуиран, тековен процес. Редовното прегледување и ажурирање на процената на ризици им овозможува на работодавачите да идентификуваат нови ризици, да преземаат нови или ревидирани мерки за елиминирање и минимизирање на можните опасности или ризици, вклучително од насилство и вознемирување. На овој начин работодавачот осигурува дека процената останува релевантна и ефикасна и дека се почитуваат законските обврски.



▶ **Благодарам!**