

Në bazë të nenit 114 paragrafi 4 pika 10 të Ligjit mbi Arsimin e Lartë (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr.82/18), nenit 11 të Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës (“Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 79/13 dhe 147/15), Dekani i Fakultetit të shkencave Islame - Shkup, e solli këtë:

U D H Ë Z I M

Për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës në Fakultetin e Shkencave Islame - Shkup

I. Lënda e rregullimit, definicione, qëllim dhe zbatim

I.1 Lënda e rregullimit

Me këtë Udhëzim rregullohen të drejtat, obligimet dhe përgjegjësitë e Fakultetit të Shkencave Islame - Shkup (në tekstin e më poshtëm: Fakulteti), masat dhe procedurat për parandalim dhe mbrojtje nga shqetësimi në vend të punës, obligimet dhe përgjegjësitë e të gjitha kategorive të të punësuarve dhe kandidatëve për punësim në Fakultet.

Fakulteti nuk për krah çfarëdo qoftë lloji të shqetësimit në vendin e punës, si edhe keqpërdorim të të drejtave për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

Të gjithë kategoritë e të të punësuarve dhe kandidatëve për punësim në Fakultet janë të detyruar të sillen si duhet, me ndërgjegje dhe profesionalisht, në mënyrë me të cilën respektohet dinjiteti, integriteti dhe pasqyra në nivel individual dhe institucional, duke respektuar rregullat juridike pozitive.

Me Udhëzimin jepet mesazh i qartë se nuk tolerohet shqetësim në hapësirat e punës dhe jashtë saj, si edhe gjatë kryerjes së detyrave të punës të organizuara nga Fakulteti.

I.2. Definicione

Nuk egziston definicioni i vetëm i cili plotësisht mund ti përshkruaj llojet e ndryshme të shqetësimit. Në kuadër të këtij Udhëzimi pranohen definicionet ligjore të përshkruara në rregullativën kombëtare.

Shqetësim psikik është çdo lloj sjellje negative nga i/e punësuar/a ose grup të punësuarish, që përsëritet vazhdimisht dhe sistematikisht gjithçka që paraqet cenim të dinjitetit, integritetit, prestigjit dhe nderit të të punësuarit dhe shkakton ndjenjë të frikës ose krijon pakënaqësi, nënçmim, qëllimi përfundimtar i të cilit mund të jete cënimi i shëndetit fizik dhe mental, komprometimi i ardhmërisë profesionale të të punësuarit, ndërprerja e marrëdhënies së punës ose braktisja e vendit të punës.

Shqetësim gjinor është çdo sjellje verbale, joverbale ose fizike me karakter gjinor, e cila paraqet cenim të dinjitetit të të punësuarit/ës ose të kandidatit për punësim, e që shkakton ndjenje të frikes ose krijon pakënaqësi, nënçmim.

Kryerës i shqetësimit në vend të punës mund të jete një ose më shumë persona me sjellje negative pa marrë parasysh cilësinë e tyre - punëdhënës në cilesi të personit fizik, person përgjegjës tek punëdhënësi - person juridik, i /e punësuar ose grup i të punësuarve tek punëdhënësi ose person i tretë

me të cilin i punësuar ose punëdhënësi bie në kontakt gjatë kryerjes së punëve në vendin e punës. Në varshmëri të pozicionit të kryerësit/ses të shqetësimit, e njëjta mund të jetë vertikalisht dhe horizontalisht.

I.3. Qëllimi i Udhëzimit

Qëllimi i këtij Udhëzimi është:

- të siguroj udhëzime për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës;
- ta ngrejë vetëdijen e të punësuarve për format e papranueshme të sjelljes që shkaktojnë shqetësime;
- vendosje dhe informim për mekanizmat për parandalim dhe pengim të çdo lloji të shqetësimit në vendin e punës.
- Qasje dhe zbatim të njëjtë edhe te femrat edhe te meshkujt në Fakultet

I.4. Zbatimi

Ky Udhëzim u referohet:

- të gjithë të punësuarve dhe personave të angazhuar përkohësisht në Fakultet;
- kandidatëve për punësim në Fakultet;

II. Të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësit e Fakultetit

Fakulteti duhet të siguroj:

- Mbrojtje të punëtorëve nga cilado qoftë formë e shqetësimit në vendin e punës;
- Parandalim dhe pengim të shqetësimit në vendin e punës;
- Kushte për punë në ambient të shëndetshëm përmes respektimit të dyanshëm, bashkëpunim dhe punë në grupe gjatë kryerjes së detyrave dhe detyrimeve të punës;
- Njoftim dhe informim të të punësuarve me mekanizmat dhe procedurën për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

III. Ngritje të procedurës për paraqitje të shqetësimit (koha, vendi mënyra) dhe për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës

III.1. Koha dhe vendi i shqetësimit

Si kohë dhe vend i kryerjes së shqetësimit, mund të konsiderohet periudha në orarin e punës, koha e udhëtimit deri dhe nga vendi i punës përkatësisht në vendin e punës, gjatë pjesëmarrjes në trajnime dhe aftësime e përsosje profesionale, gjatë shkollimit.

III.2. Mënyra e paraqitjes

Personi i shqetësuar inkurajohet të drejtohet deri te kryerësi i shqetësimit edhe atë: drejtpërdrejtë (personalisht), në formë të shkruar apo nëpërmjet telefonit, me çka do të tregojë se sjellja në fjalë është e padëshirueshme, ofenduese, krijon pakënaqësi apo ndikon në punë dhe ta paralajmëroj atë se do të

kërkojë mbrojtje ligjore në qoftëse sjellja e tillë nuk ndalet menjëherë.

Rekomandohet personi i shqetësuar të mbajë shënime për kohën dhe mënyrën se si kontaktoi me kryerësin e shqetësimit dhe cila ishte përmbajtja e bisedimit.

Personi i shqetësuar i cili nuk do t'i drejtohet kryerësittë shqetësimit ose në qoftëse drejtimi i drejtëpërdrejt nuk rezulton me ndërprerje të sjelljes së padëshirueshme, mund të veproj si në vijim:

- Të lajmërohet në numër të caktuar telefoni, të shpallur në ueb faqen e Fakultetit.
- Të dërgoj mesazh në emajlin e dedikuar, të shpallur në ueb faqen zyrtare të Fakultetit apo
- Me shkrim të njoftojë nëpërmjet arkivës së Fakultetit (Shtojca 1).

Informacionet dhe të dhënat e marra nga biseda/t telefonike, mesazhi/et i/e dërguar/a me email dhe i/të dorëzuar/a përmes arkivës është/janë i/të mbrojtur/a në përputhje me rregullat pozitive juridike.

III.3. Procedura e brendshme për mbrojtje nga shqetësim në vendin e punës

Procedura e brendshme për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës (në tekstin e mëposhtëm: procedura e brendshme) paraqet procedurë për trajtimin e cilës do qoftë formë të shqetësimit në mënyrë të besueshme, jo kërcënuese dhe negociuese. Procedura e brendshme nuk e përjashton mundësinë e ngritjes së procedurës disiplinore dhe procedurës para gjykatës kompetente.

III.4. Mënyra e veprimit

Pas marrjes së paraqitjes rrjedhin hapat në vijim:

- Procedura e brendshme fillon me marrjen e kërkesës gojore apo me shkrim nga personi i shqetësuar.
- Personi i shqetësuar kërkesën për ndihmë e parashtron në afat prej 6 muajve nga veprimi i padëshirueshëm apo nga veprimi i fundit i padëshirueshëm, nëqoftëse e njëjta ndodh në kontinuitet.
- ✓ Çdo person i cili vlerëson apo ndjehet i shqetësuar inkurajohet menjëherë të konsultohet me ndërmjetësuesit e përcaktuar dhe në afat prej 8 ditëve të angazhoj ndërmjetësues nga lista e ndërmjetësuesve.
- ✓ Në qoftëse njoftimi është marrë nga personi i tretë (me qëllim që t'i ndihmohet personit të shqetësuar), ndërmjetësuesi do ta informoj personin e tretë se është i nevojshëm pëlqimi për ngritje të procedurës nga personi i shqetësuar.
- ✓ Ndërmjetësuesi e informonë parashtruesin e kërkesës për të drejtat e tij, si edhe për procedurën e cila është e rregulluar me aktet ligjore pozitive.

Ndërmjetësuesi i angazhuar qartë do ta udhëzoj kryerësin e shqetësimit si në vijim:

- efektet anësore tek personi të cilit i drejtohen, për çka ata do t'i kërkojnë të ndalojë me veprimet e tilla;
- Ta informojë se mbahet evidencë konfidenciale dmth dokumentim për realizim të procedurës së brendshme dhe se procedura është e mbyllur për publikun;
- Personi që shqetëson njoftohet se ka mundësi të deklarohet, përkatësisht egziston mundësia të jepet arsytim për sjelljen në fjalë;

Personi i shqetësuar pranonin formatë kthyesë në afat prej 30 ditëve për aktivitetet e ndërmara pas kërkesës së tij. Në të njëjtën, njoftohet se mundet përsëritë drejtohet për ndihmë në qoftë se nuk ndërpriten veprimet të cilat e shqetësojnë. Në rast të drejtimit të sërishëm, ndërmjetësuesi i angazhuar jep informacion e shtesë për mundësitë e ngritjes së procedurave tjera për mbrojtje (procedura formale).

Në qoftë se palët nuk arrijnë të angazhojnë ndërmjetësues në afatin e caktuar prej 8 ditëve, konsiderohet se procedura e brendshme është e pa suksesshme dhe personi i shqetësuar ka të drejtë të ngrejë procedure gjyqësore në përputhje me Ligjin për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

IV. Monitorim, azhurim dhe shpallje

IV.1. Monitorim dhe azhurim

Ndërmjetësuesit vazhdimisht ndjek implementimin e këtij Udhëzimi, propozojn masa, mbaj ne videncë për rastet dhe i ruajn lëndët nga këto raste si e dhe evidencën përmasat e ndërmara në përputhje me rregullat juridike pozitive. Azhurimi i këtij Udhëzimi do të bëhet sipas nevojës.

IV.2. Njoftimi të punësuarve dhe të punësuarve të rinj

Me nënshkrim të Deklaratës (Shtojca 2) të gjithë të punësuarit, kandidatët për punësim në Fakultet, detyrimi shtnjoftohen me dispozitat e këtij Udhëzimi dhe me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

IV.3. Shpallje

Ky Udhëzimngjitetnëtabelën e njoftimevetëFakultetit, shpallet në ueb-faqen e Fakultetit dhe dorëzohet nëpërmjet postës elektronike zyrtare deri te të gjithë të punësuarit në Fakultetit.

Fakulteti, në ueb-faqen e shpallë listën e ndërmjetësuesve së bashku me numrat e telefonit për kontakt dhe e-mail adresat.

Dispozitat përfundimtare

Për kundërveprim me dispozitat e këtij Udhëzimi, të gjithë kategoritë e të punësuarve në Fakultet i nënshtrohen përgjegjësisë së duhur në përputhje me rregullat pozitive juridike.

Ky Udhëzim hyn në fuqi me ditën e sjelljes së tij.

Dekan,

Assoc. Prof. Dr. Shaban Sulejmani
