

# Политики со фокус на семејството и други добри практики на работното место поврзани со COVID-19: Клучни чекори што можат да ги преземат работодавачите



## ► ПРИВРЕМЕНИ ПРЕПОРАКИ, 27 МАРТ 2020

- Овој документ се базира на материјал изработен од Регионалната канцеларија на УНИЦЕФ за Источна Азија и Пацификот, Регионална канцеларија на УНИЦЕФ за Источна и Јужна Африка и МОТ. Претставува привремен документ за упатства, создаден во ситуација што брзо се развива. Дава општи препораки кои имаат за цел да им помогнат на

работодавачите да ја зајакнат поддршката за работниците и нивните семејства. Треба да се прилагоди локално, како и кон околностите кои брзо се менуваат. Информациите содржани во овој документ може брзо да застарат, па затоа ве советуваме редовно да ги проверувате изворите и информациите на интернет (преку линкови).

Последиците од појавата на корона вирусот (COVID-19) се досега невидени и се чувствуваат низ целиот свет. Пандемијата во голема мера влијае на пазарите на трудот и на економиите, вклучително и на глобалните синџири на набавка, што доведува до прекини во деловното работење низ целиот свет. Голем број бизниси се борат за опстанок, па губењето работни места и приходи и зголемената работна сиромаштија стануваат реалност за многу работници.<sup>1</sup> Самовработените, домашните работници и работниците за нега и оние со привремено вработување се изложени на значаен ризик.<sup>2</sup> Отсуството на соодветни системи за социјална заштита ја зголемува ранливоста на работните семејства во оваа криза.

За многу деца и нивните семејства, ситуацијата која брзо се развива значи прекинатото образование и згрижување, семејни болести и потенцијална загуба на приходи во семејството. Ограничувањата на слободното движење и економско-социјалните последици од кризата го зголемуваат ризикот кај децата од злоупотреба, запоставување и насилство.<sup>3</sup> Во контекст на затворањето на училиштата и градинките, домашните обврски на вработените родители, посебно на жените, значително се зголемија за време на кризата.

Со обезбедувањето време, информации, услуги и ресурси што им се потребни на вработените родители за да се справат со кризата, [политики и практики со фокус на семејствата](#) можат да направат голема разлика. Исто така, политиките и практиките придонесуваат кон поопфатна социјална заштита. Заштита на вработувањето и приходите, платено отсуство за грижа за членови на семејството, флексибилно работно време и пристап до квалитетна нега и грижа за деца при итни случаи се важни мерки што им овозможуваат на работниците да се заштитат и да се грижат за себе, своите деца и своите роднини. Работодавачите, исто така, можат да играат значајна улога при собирањето и пријавувањето на податоци родово класифицирани податоци за тоа како влијае ситуацијата, посебно врз жените.

Овој документ нуди (привремени) препораки за работодавачите да ги ублажат негативните последици предизвикани од COVID-19.

<sup>1</sup> МОТ проценува дека до 25 милиони работни места на глобално ниво се изложени на ризик поради пандемијата COVID-19. МОТ (18 март 2020 година), [Covid-19 и светот на работата: Влијание и одговори](#).

<sup>2</sup> Види МОТ (20 март): [Несигурните работни места притиснати од COVID-19](#)

<sup>3</sup> Види УНИЦЕФ (20 март): [COVID-19: Децата со зголемен ризик од злоупотреба, запоставување, експлоатација и насилство во време на засилени мерки на домашна изолација](#).

## ► Општи препораки

<p>► Следете и почитувајте ги советите од националните и локалните власти</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>► Да се следат советите дадени од националните и локалните власти (на пр. мерките за јавно здравје и и организирање на работните места) и да се пренесат значајните информации до работниците.</li><li>► Да се проценат потенцијалните ризици од прекилот во работењето и да се ажурира или изготви план за континуитет на деловното работење кој е во согласност со насоките од националните и локалните власти.</li><li>► Да се побараат совети и поддршка од организации на работодавачи или деловни субјекти кои можат да ги пренесат проблемите до Владата и да дефинираат мерки за поддршка на деловната флексибилност и состојбата на работниците и нивните семејства.</li></ul>
<p>► Прегледајте ги постојните политики на работното место за да се осигурате дека обезбедуваат соодветна поддршка за работниците и нивните семејства</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>► Да се утврдат најтните потреби на работниците и нивните семејства преку значаен контекстуално-релевантен социјален дијалог. Директно контактирајте со работниците и нивните претставници (на пр. синдикати), вклучително и виртуелно доколку е потребно, за итните потреби на работниците.</li><li>► Да се стави фокус конкретно на родово сензитивни мерки и ранливи и/или маргинализирани групи. Меѓу другото, тука може да спаѓаат неформални, привремени, млади/повозрасни работници, работници мигранти, бремени или работници за грижа, самохрани родители, здравствени работници и оние кои немаат право на придобивките од работодавачот. Особено треба да се посвети внимание на работниците со попречености или оние кои имаат деца со попречености.</li></ul>
<p>► Следете ги добрите практики при спроведување на постоечките или новите политики</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>► Проверете дали мерките се утврдени во согласност со националното трудово законодавство и меѓународните стандарди за трудот и дали се дел од ангажманот на работниците и социјалниот дијалог. Меѓународните стандарди за труд обезбедуваат силна основа за ублажување на негативните последици за работниците и нивните семејства.</li><li>► Да се соберат и достават родово категоризирани податоци за стапките на заразеност, економското влијание, товарот за грижа и појавата на сексуално вознемирување и злоупотреба.</li><li>► Да се утврди дали мерките за поддршка на работното место се достапни за сите и дали сите работници ги знаат, разбираат и можат да ги искористат без чувство на непријатност.</li><li>► Мерките да се применуваат за сите работници (вработени и невработени), без каква било дискриминација, со фокус на најранливите (на пр. помалку заштитените и ниско-платените)</li><li>► Да се обезбеди родов паритет и разновидност при донесувањето на одлуки затоа што тоа е поврзано и со следење и прибирање информации и нивно вклучување во процесот за советување за политики</li><li>► Да се процени ефикасноста и инклузивноста на мерките за поддршка на работното место во консултација со претставници на работниците, и брзо прилагодување на мерките, доколку е потребно.</li><li>► Да се разгледаат социјалните последици од деловните одлуки врз партнерите, вклучително и врз глобалните ланци на снабдување. Одржувањето на деловните односи и обемот на нарачки и помагање на набавувачите со техничка поддршка може да помогне при олеснување на негативните секундарни последици за работниците и нивните семејства.</li></ul>
<p>► Заштитете ги работните места од дискриминација и социјална стигма</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>► Да се спроведат мерки за спречување и справување со дискриминација, насилство и вознемирување на работното место (во и вон контекст на COVID-19).</li><li>► Да се обезбедат обуки за работниците за намалување на социјалната стигма и спречување на дискриминација, насилство врз и вознемирување на работниците и/или членови на нивните семејства поврзано со COVID-19.</li><li>► Охрабрете ги работниците да бидат проактивни во пријавување случаи на несоодветно, дискриминаторско и вознемирувачко или навредливо однесување кај нивниот претпоставен, одделот за човечки ресурси, синдикатот или управата.</li><li>► Да се преземат чекори за да се обезбедат доверливи, родово-сензитивни и безбедни механизмите за пријавување. Да се охрабри широка и недискриминаторска употреба на овие механизми и да бидат лесно достапни за сите лица, вклучително и лица со попречености, мигранти и малцински групи.</li><li>► Да се утврдат случаи на дискриминација и веднаш да се постапи по нив.</li></ul>

## ► Конкретни чекори што можат да ги преземат работодавачите

### ► Спроведете флексибилни работни уредувања

**Доколку е правилно утврдено, флексибилното работно уредување им дава на работниците поголема слобода кога и каде да ги исполнат своите работни обврски. Со флексибилност во работното уредување се поддржуваат работниците да ги исполнат своите лични и семејни потреби и да постигнат подобар баланс меѓу работата и животот. Исто така, се зголемува продуктивноста на работниците во околности исполнети со предизвици. Флексибилното работно уредување е значајно во услови на затворање на училиштата и ограничени опции за згрижување на децата.**

- Да се спроведе организациска проценка за да се одреди каков флексибилен распоред најдобро ќе ги задоволи потребите на работниците, вклучително и на родителите и оние со други семејни обврски, како грижа за постари или болни членови на семејството, во услови на криза, а истовремено да се обезбеди континуитет во работењето.
- Да се обезбедат флексибилни работни уредувања што одговараат на потребата на работниците и нивните семејства. Уредувањата можат да вклучуваат, на пример, работа од дома, (види [Насоки на MOT](#)), флексибилно време и намален обем на работа (види табела подолу). Флексибилните работни уредувања треба да се засноваат на социјален дијалог и консултации со работниците и нивните претставници.
- Да се примени временската флексибилност (и кога е можно, флексибилност на локацијата) во случај на работење од далечина, така што вработените родители можат да работат во временски период и на локација најпогодна за нив. Да се утврдат приоритетни задачи за поддршка за работниците да бидат што е можно попродуктивни во услови на дополнителни обврски за грижа и семејни обврски. Сите претпоставени да покажуваат флексибилност во случаи на работење од дома.
- На родителите кои работат да им се обезбеди доволно време за да го поддржат учењето и развојот на своите деца, и да поминуваат време со своите деца за да се справат со стресот. Во случај на болест во семејството или разделба, да се обезбеди платено отсуство за да им се овозможи на работниците да се грижат и да одржуваат контакт со членовите на семејството без притоа да се загрози приходот.
- Ако не се можни флексибилни работни уредувања, размислете за алтернативна поддршка за вработените родители, како поддршка за згрижување на децата (види во делот за грижа за деца подолу).

### Примери на флексибилни работни уредувања

ФЛЕКСИБИЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ	ФЛЕКСИБИЛНО ОТСУСТВО	ФЛЕКСИБИЛНА ЛОКАЦИЈА / УЛОГА
<ul style="list-style-type: none"> <li>► Собирање на работни саати</li> <li>► Компресирана работна недела</li> <li>► Флексибилно работно време</li> <li>► Споделување на работата</li> <li>► Промена на смени</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Платено боледување</li> <li>► Платено отсуство за итна нега</li> <li>► Дополнителен или продолжен одмор или лично отсуство</li> <li>► Долготрајно отсуство со заштита на вработувањето</li> <li>► Намалени часови (скратено работно време) со иста стапка по час</li> <li>► Платени паузи за доење</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Работење од дома</li> <li>► Привремена работа од далечина поради нега</li> <li>► Промена на обврски</li> </ul>

## ► Конкретни чекори што можат да ги преземат работодавачите

### ► Поддржете ги вработените родители со опции за грижа за деца кои се безбедни и соодветни во услови на COVID-19

**Грижата за децата е интегрален дел од политиките со фокус на семејствата со тоа што им се обезбедува поддршка на родителите во обезбедување стимулација и одговорна грижа за мали деца додека тие работат. Во контекст на затворањето на училиштата и градинките, работодавачите можат да им обезбедат значајна поддршка на родителите кои се соочуваат со ограничени или никакви опции за згрижување на децата. Некои родители може дури и да се присилени да остават помали деца со ограничен надзор, со што може да се загрози нивната безбедност.**

- Да се земе предвид дека поддршката за грижа за децата може да има повеќе форми зависно од изводливоста и потребите на работниците. Идеално, работодавачите треба да обезбедат низа мерки согласно различните потреби на работниците и нивните деца, вклучително и обезбедување на информации за достапноста на служби за грижа на деца во услови на појавата на COVID-19.
- Да се земат предвид мерки што можат да вклучуваат центри за грижа за деца на самите локации (доколку е соодветно во услови на COVID-19), грижа за деца во итни случаи, школување за децата на вработените во првите борбени редови (вклучително и здравствените работници и други работници кои обезбедуваат нега), додатоци за згрижување на децата, системи за упатување на грижа за деца и соработка со надворешни даватели на грижа за деца во вонредни ситуации (приватни или јавни).
- Да се земе предвид дека некои родители претпочитаат згрижување на децата поблиску до домот, каде што имаат доверливи мрежи за поддршка и/или кога тие не се во можност или се загрижени да патуваат со своите деца (на пр. долго патување до работа, небезбедни услови, високи трошоци). Во вакви случаи, да се обезбеди поддршка преку, на пример, флексибилно работно време и додатоци за грижа за деца.
- Да се обезбеди вклучување на работниците кои имаат најмногу потреба од поддршка. Поддршката за грижа за деца треба да опфати колку е можно повеќе работни семејства, особено деца од најранливите семејства (на пр. ниски приходи, мигранти и неформални работници, домашни работници и работници за нега, лица со попречености, самохрани домаќинства и родители без поддршка од пошироко семејство).
- Да се обезбеди дека во грижата за децата нема дискриминација, грижата да се базира на потребите, да биде достапна, финансиски прифатлива, безбедна и квалитетна (за конкретни насоки, видете [МФК Справување со грижата за деца: Водич за грижа за деца поддржана од работодавачи](#)).
- Да се осигура дека работните места за грижата за деца се квалитетни работни места. Квалитетните услуги за грижа за деца се засноваат на соодветен број вработени и пристојни услови за работа на вработените за згрижување деца (за конкретни упатства, види [Насоки на МОТ за политики за унапредување на пристојната работа за вработените во образование во раното детство](#)).

### ► Спречете ги и справете се со ризиците на работните места со зајакнување на мерките за безбедност и здравје при работа

**Заштита на здравјето на работниците, клиентите, корисниците и другите засегнати трети страни треба да биде најголем приоритет на работодавачите.**

- Да се создаде план за подготовка и реакција за превенција на COVID-19 со тоа што ќе се земат предвид сите работни места, задачите што ги извршуваат работниците и потенцијалните извори на изложеност.
- Да се идентификуваат и ублажат сите ризици од изложеност на работниците и другите лица поврзани со работното место кои произлегуваат од COVID-19 во однос на зараза од лице на лице или контакт со контаминирани површини или предмети.
- Да се развие план за тоа што да се прави доколку се утврди потврден или сомнителен случај на COVID-19 на работното место, вклучително и пријавување, известување, следење, реорганизација на работата и дезинфекција.
- Консултации со работниците, претставниците на работниците и комисиите за безбедност и здравје, вклучително и, доколку е потребно, за мерките што треба да се спроведат.
- Да се подобри хигиената на работното место и да се применат релевантните принципи за да се обезбеди физичко растојание на работното место (види [Насоки од СЗО](#)).
- Да се обезбедат уреди за миене раце со сапун и да се одржуваат и редовно да се чистат продавниците, просториите и работните места. Уредите за миене на рацете треба да се во близина на простории каде е важно да се мијат раце (на пр. тоалети, здравствени клиници, влезови на згради, простории за состаноци, кафетерии/мензи).

## ► Конкретни чекори што можат да ги преземат работодавачите

### ► Спречете ги и справете се со ризиците на работните места со зајакнување на мерките за безбедност и здравје при работа (продолжува)

- Да се обезбедат упатства во просториите за миене раце на кои се прикажуваат техники и значајни моменти за соодветно миене раце (види [Насоки на СЗО](#)).
- Да се обезбедат средства за раце на база на алкохол (минимум 60 проценти алкохол) и да се препорачува нивна употреба каде што нема капацитети за миене раце.
- Да се обезбедат маски за лице и/или хартиени марамчиња на работното место за оние кои ќе развијат респираторни симптоми (на пр. кашлање и кивање) како и затворени канти за нивно хигиенско фрлање.
- Да се зголеми фреквенцијата на чистење на заедничките простории што често се користат и површини што често се допираат (на пр. рачки на врати, копчиња на лифтови).
- Да се обезбеди опрема за лична заштита, согласно потребите, за сомнителните случаи и занимања под посебни ризици (на пр. управување со отпад, здравствена заштита).
- Да се обезбедат посебни мерки за здравјето и заштитата на здравствените работници на првите борбени редови - од кои повеќето се жени (види текст подолу).
- Да се обезбеди заштита на мајчинството (вклучително и во однос на здравје и безбедност при работа) за сите жени секаде, минимум во согласност со [Конвенцијата на МОТ за заштита на мајчинството, 2000 \(бр. 183\)](#) и придружната [Препорака бр. 191](#).
- Каде што има можност, просториите за доење да се одржуваат чисти. Просториите треба да се опремени со марамчиња за дезинфекција, корпа за отпадоци со капак, средство за дезинфекција на раце со најмалку 60 проценти алкохол, и пристап до уред за миене раце (види УНИЦЕФ - [Што треба да знаат родителите за COVID-19](#) и СЗО - [Прашања и одговори за бременост, раѓање и доење деца во услови на COVID-19](#)).
- Да се обезбеди поддршка за бремените жени да преземат мерки на претпазливост за да се заштитат и да пријават можни симптоми кај нивните доктори. Поради промените во нивното тело и во имунолошкиот систем, бремените жени може да се поподложни на респираторни инфекции, вклучително и на COVID-19 (види СЗО - [Прашања и одговори за бременост, раѓање и доење на деца во услови на COVID-19](#)).
- Да се исчистат просториите за грижа за деца и да се опремаат со чиста вода, сапун и средство за миене раце со средство за дезинфекција базирано на алкохол (минимум 60 проценти алкохол).

► Поголем дел од здравствената работна сила во светот се жени. Како доктори, сестри, здравствени работници, тие се на првите борбени редови. Според СЗО, поголем дел од работниците во секторот за здравствена и социјална заштита се жени - 70 проценти во 104 земји анализирани од СЗО.<sup>4</sup> Исто така, тие заработуваат 11 проценти помалку од мажите во истиот сектор.<sup>5</sup> Голем дел од овие жени се волонтери и исто така мора да се грижат и за своите семејства. Голем број луѓе ги ставаат на ризик своите животи за да им служат на други, честопати без воспоставени механизми за поддршка. Како одговор на кризата од COVID-19, кинеските власти испратија над 41.000 здравствени работници од целата земја за поддршка на медицинскиот персонал во епицентарот на појавата во провинцијата Хубеј. Над половина доктори и 90 проценти од медицинските сестри во Хубеј беа жени, според Шангајската федерација на жени, кое е владино тело.<sup>6</sup>



4 [apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gen-der-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gen-der-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1)

5 [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)

6 [www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why](https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why)

## ► Конкретни чекори што можат да ги преземат работодавачите

### ► Обезбедете насоки и обука за мерките за безбедност и здравје при работа и за хигиенски практики

#### Физичко дистанцирање, миене на рацете и хигиенска култура се значајни начини за да се избегне ширењето на зараза од COVID-19.

- Делење едукативни летоци и одржување обуки, онаму каде што е потребно, за работниците да ги поддржат мерките за безбедност и здравје при работа, хигиенските практики и други мерки за да се заштитат себеси, своите семејства и заедници. На сидовите да се постават банери со совети за превенција и заштита. Пораките треба да ги следат советите на [СЗО за јавноста](#).
- За пораки за заштита на деца, види [УНИЦЕФ - заболување од корона вирус \(COVID-19\): Што треба да знаат родителите и како да се заштитат себеси и своите деца](#).
- За вработените мајки кои дојат, да се охрабрат и поддржат да продолжат со доењето. Објектите за доење или измолзување млеко треба да ги вклучат потребните артикли за соодветна хигиена, вклучително и марамчиња за дезинфекција, корпа за отпадоци со капак, средство за дезинфекција на раце со најмалку 60% алкохол и пристап до уреди за миене раце.
- Да се советуваат мајките со симптоми да дојат, да носат маска кога се во близина на детето (вклучително и за време на доењето) и да ги мијат рацете пред и по контакт со детето. Да се поддржат симптоматските мајки да побараат рана медицинска помош и да ги следат упатствата од давателот на здравствена заштита (види [УНИЦЕФ - упатство за родители](#)).
- Кога се нуди храна на работното место, да се применува безбедност на храна. Ова вклучува советување на работниците за соодветни мерки на претпазливост при ракување со сирово месо, млеко или животински органи за да се избегне контаминација со незготвена храна, согласно практиките за безбедност на храна и [Насоките од СЗО](#).

### ► Охрабрете ги работниците да побараат соодветна медицинска нега во случај на треска, кашлица и отежнато дишење

#### Во отсуство на вакцина, намалување на ризикот од изложеност на вирусот COVID-19 е најбезбеден начин за спречување на инфекција. Кога работниците развиваат симптоми, охрабрете ги да побараат соодветна медицинска нега.

- Обезбедете упатства за работниците каде може да се обратат доколку покажат симптоми конзистентни со COVID-19 (адреса и телефонски број на локални болници, здравствени власти, телефонски линии за итни случаи). Помогнете за безбеден транспорт доколку е можно и потребно.
- Исто така треба да се обезбедат информации за други услуги, на пр. телефонски линии за семејно насилство, советување за ментално здравје и психолошка поддршка (види [Кратка информација на меѓуагенциската постојана комисија](#)).
- Да се советуваат асимптоматските работници кои патувале во погодените области да ги следат истите мерки на претпазливост како и сите други (на пр. упатување/поддршка за упатување). Сепак, во зависност од политиките на локалните здравствени власти, тие може да бидат ставени во карантин - и да биде потребна поддршка за пристап до храна, вода, сместување, телекомуникациски услуги, медицински услуги, поддршка на менталното здравје и психолошка поддршка, итн. За повеќе насоки види [Насоки на СЗО за репатријација и карантин на патници](#).
- Да се обезбеди психолошка поддршка за работници кои покажуваат симптоми.

## ► Конкретни чекори што можат да ги преземат работодавачите

### ► Поддржете ги вработените кои се справуваат со стрес и лична безбедност за време на COVID-19

**Потенцијален ризик од невработеност и нефлексибилност на работното место може да го зголеми стресот кај родителите, а тоа влијае врз родителството и односот родител-дете.**

- Придонесете кон намалување на стресот со повторното објавување на информации засновани врз докази од сигурни извори (на пр. СЗО). Непроверени информации од медиумите и објавите на социјалните медиуми може да создадат непотребна паника или стрес.
- Обезбедете им на вработените, особено на жените, информации, совети и пристап до услуги. Жените се соочуваат со зголемени ризици од семејно насилство и сексуална експлоатација во време на криза кога домаќинствата и семејствата се под зголемен притисок<sup>7</sup>.
- Соберете информации што ќе им помогнат на работниците под стрес точно да ги разберат и да се справат со ризиците.
- Поддржете ги вработените да им помогнат на своите деца да се справат со стресот за време на кризата со COVID-19. Дајте им на вработените родители време и ресурси што им се потребни за да ги смират и да се грижат за своите деца. Ова исто така може да вклучува обезбедување алатки и материјал што поттикнуваат разговор, игра и други форми на стимулација потребна на децата.
- За препораки за комуникација со децата, видете [УНИЦЕФ: Како да разговарате со вашето дете за заболување од корона вирусот \(COVID-2019\)](#).
- Обезбедете им на работниците солидни предлози за тоа како да одржат здрав начин на живот.

### ► Поддржете ги владините мерки за социјална заштита

**Социјалната заштита игра централна улога во справувањето со ранливоста на работниците и нивните семејства во услови на COVID-19. Додека социјалната заштита е одговорност на Владата, политиките со фокус на семејствата на работното место можат да ги поддржат овие заложби.**

- Да се утврдат начини за поддршка на владини мерки за социјална заштита во согласност со [Конвенцијата бр. 102 на МОТ за социјална сигурност \(минимални стандарди\)](#) и [Препораката бр. 202 на МОТ за најнизок праг на социјална заштита](#). Поддршката на компанијата може да вклучува, на пример, субвенции за вработените за пристап до здравствено осигурување, осигурување во случај на невработеност и инвалидност, и треба да се прошири на работниците во неформалниот сектор.
- Да се обезбедат готовински трансфери на вработените во форма на детски додатоци и други плаќања со кои би се подобрила отпорноста на семејствата, посебно на најранливите категории.
- Во случај на болест на вработен или член на семејството, намалете ги потенцијалните финансиски импликации со гарантирање на платено боледување, особено за жени кои честопати се примарен давател на нега, овозможувајќи им на семејствата да ги одржат своите средства за живот.

<sup>7</sup> [apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1)



- ▶ Политики со фокус на семејството и други добри практики на работното место поврзани со COVID-19:

Овој краток извештај е развиен од УНИЦЕФ и МОТ, со придонес од UN Women. МОТ и UN Women би сакале да ја потврдат поддршката на Инструментот за партнерство на Европската Унија преку програмата WE EMPOWER.



## ▶ КОРИСНИ ИЗВОРИ НА ИНТЕРНЕТ

### WHO coronavirus resources:

[www.who.int/health-topics/coronavirus](http://www.who.int/health-topics/coronavirus)

### CDC Coronavirus Disease 2019:

[www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html](http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html)

### WHO getting your workplace ready:

[www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7\\_6](http://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6)

### UNICEF coronavirus disease (COVID-19) – what parents should know:

[www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know](http://www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know)

### How to talk to your child about coronavirus disease 2019 (COVID-19):

[www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19](http://www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19)

### WHO Q&A on COVID-19, pregnancy, childbirth and breastfeeding:

[www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding](http://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding)

### Protecting children during the coronavirus pandemic:

[www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](http://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)

### ILO COVID-19 and the world of work – impacts and responses:

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf)

### UN Women gender in COVID-19 response

[www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response](http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response)

### Five things to know for effective teleworking during the COVID-19 crisis:

[www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS\\_738575/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738575/lang-en/index.htm)

### Mental health and psychological support considerations in the context of COVID-19:

[www.unicef.org/media/65916/file/Briefing note on addressing mental health and psycosocial aspects of COVID-19 outbreak.pdf](http://www.unicef.org/media/65916/file/Briefing%20note%20on%20addressing%20mental%20health%20and%20psycosocial%20aspects%20of%20COVID-19%20outbreak.pdf)

### WHO coronavirus disease (COVID-19) advice for the public – myth busters:

[www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters](http://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters)

### Advice for health workers:

[www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401\\_0](http://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0)

### ILO care work and care jobs for the future of decent work:

[www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_633115/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang-en/index.htm)