

Політика щодо поваги на робочому місці

Благодійної організації «Благодійний Фонд «Здоров'я жінки і планування сім'ї»

1. Вступ

Спираючись та Конституцію України,

керуючись законодавством України, включаючи Кодекс законів про працю, Кодекс про адміністративні правопорушення, законодавством України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, іншими законами та підзаконними актами,

беручи до уваги принципи та політики Міжнародної федерації планування сім'ї (IPPF), членом якої є Благодійна організація «Благодійний Фонд «Здоров'я жінки і планування сім'ї» (далі по тексті – Фонд),

Благодійний Фонд «Здоров'я жінки і планування сім'ї» наголошує:

1.1. Фонд, відданий своїм цінностям, кодексу поведінки та принципам зайнятості, пропагує позитивну культуру на робочому місці та створення середовища, позбавленого будь-яких форм неприйнятної поведінки, включаючи, але не обмежуючись булінгом та переслідуванням (харасментом), а також сексуальними домаганнями.

1.2. Фонд визнає право людини бути вільною від дискримінації та нерівного поводження, яке закріплено у міжнародних документах, таких як ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD¹ та законодавстві України. Фонд додатково визнає, що сексуальні домагання є формою гендерно зумовленого насильства.

1.3. Фонд прагне працювати чесно та використовувати таланти кожної людини.

1.4. Фонд вважає, що кожна людина має право працювати в професійному та підтримуючому середовищі, яке заохочує гармонійні відносини, а чесність, гідність та взаємоповага лежать в основі цієї роботи.

1.5. Фонд завжди очікує найвищих стандартів поведінки та прагне вживати відповідних заходів для запобігання неприйнятній поведінці на роботі. Фонд є нетерпимим до будь-яких форм знущань та переслідувань з боку волонтерів, керівних та наглядових органів чи персоналу. Будь-яке порушення цієї політики буде розглядатися як дисциплінарна справа.

1.6. Ця політика визначає керівні принципи та цінності, що застосовуються до всіх елементів Фонду (Загальні Збори Фонду, Правління та Наглядова Рада Фонду, персонал). Ці керівні принципи та цінності реалізуються відповідно до законодавства України, Статуту Фонду та інших регулятивних документів та процедур Фонду.

2. Призначення та сфера застосування

2.1. Ця політика спрямована на створення та підтримку позитивного робочого середовища, що заохочує шанобливу поведінку у Фонді та запобігає усім формам неприйнятної поведінки.

2.2. Політика встановлює принципи та стандарти Фонду щодо неприйнятної поведінки, що включає усі форми булінгу, переслідувань та домагань.

2.3. Ця політика застосовується до всіх волонтерів, співробітників² Фонду, керівних та наглядових органів Фонду, партнерських організацій. Усі партнерські організації, що працюють з Фондом, зобов'язані дотримуватися цієї Політики на додаток до власних політик та процедур.

¹ Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, поведень або покарань, Конвенція про права дитини, Конвенція про права інвалідів.

² Співробітники Фонду – особи, що співпрацюють із Фондом незалежно від їх статусу: штатні співробітники, працівники в статусі підприємців, консультанти, інтерни та ін.

3. Визначення

Зловживання владою або службовим становищем – умисне, з метою одержання будь-якої неправомірної вигоди для самої себе чи іншої фізичної або юридичної особи використання службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб³.

В рамках цієї політики зловживання владою означає неналежне використання позиції впливу, влади чи повноважень особою проти іншої колеги чи групи колег. Це особливо серйозно, коли особа неправомірно використовує свій вплив, владу чи повноваження, щоб негативно вплинути на кар'єру чи умови працевлаштування особи, включаючи, але не обмежуючись призначенням на посаду, поновленням контракту, оцінкою роботи або підвищенням на посаді тощо. Це може бути разовий інцидент або низка інцидентів. Зловживання владою може також включати неналежне використання влади, яке створює вороже або образливе робоче середовище, яке включає, але не обмежується, використанням залякування, погроз, шантажу чи примусу.

Булінг (цькування) – образлива, залякуюча, злісна чи принижуюча поведінка, яка становить або пов'язана із зловживанням чи зловживанням владою за допомогою засобів, що підривають, принижують, зневажають або завдають шкоди особі, на яку вони спрямовані.

Переслідування (харасмент) – це небажана поведінка, пов'язана із віком, статтю, сексуальною орієнтацією, гендером, гендерною ідентичністю чи способом самовираження, расою, етнічним чи національним походженням, релігією чи переконаннями, статусом партнерства, вагітністю чи статусом батьківства, інвалідністю, здоров'ям чи будь-яким іншим особистим статусом, що має на меті або спричинює порушення гідності людини або створення залякуючого, ворожого, принизливого або образливого середовища для цієї особи.

Залякування стосується використання погроз чи сили (явної чи прихованої), незалежно від того, чи вона спрямована на особу, на яку направлена така поведінка, чи іншу особу.

Сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування⁴. До сексуальних домагань також відносять прохання до особи зайнятися сексуальною діяльністю чи іншою поведінкою сексуального характеру як умовою працевлаштування або просування на роботі, або щоб уникнути будь-якої шкоди, пов'язаної з роботою.

Неприйнятна поведінка – це небажана, непрохана та невзаємна поведінка, яка негативно впливає на особу, на яку спрямована така поведінка. Ця поведінка може спричинити стрес або дискомфорт у особи, на яку вона спрямована. Хоча така поведінка може мати різноманітні форми, вона виключає законні дії, спрямовані на підтримку та заохочення працівника до досягнення своїх цілей.

4. Принципи

4.1. Фонд прагне забезпечити сприятливе середовище, вільне від переслідувань, залякувань та знущань, де до всіх ставляться гідно, з повагою та без дискримінації.

4.2. Фонд вважає, що сприяння повазі на роботі є відповідальністю всіх осіб, які працюють у Фонді. Усі волонтери, члени керівних та наглядових органів, співробітники Фонду повинні ставитись один до одного з повагою, незалежно від індивідуальних відмінностей, займаної посади, ролі чи стосунків.

³ Стаття 364 Кримінального кодексу України.

⁴ Стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

4.3. Усі волонтери, члени керівних та наглядових органів, співробітники Фонду повинні почуватись спроможними кидати виклик невідповідній та неприйнятній поведінці чи висловленням. Більше того, вони повинні розуміти, як поведінка може впливати на інших, і, якщо потрібно, змінювати її.

4.4. Фонд проводить політику нульової терпимості до будь-яких форм булінгу, переслідувань, домагань та зловживань владою на робочому місці. Усі інциденти, звинувачення у такій поведінці будуть прийняті, зареєстровані та розслідувані. Будь-яка особа, щодо якої було встановлено, що вона знущалася чи переслідувала іншу особу або зловживала владними повноваженнями, буде піддана дисциплінарному стягненню аж до звільнення з роботи чи припинення співробітництва.

4.5. Скарги щодо підтверджених або підозрюваних порушень цієї політики повинні надходити через відповідну процедуру подання скарг, якщо особа, що подає скаргу, зазнала особистої шкоди через поведінку, на яку скаржиться, або іншим чином через політику Фонду щодо висловлення занепокоєння.

4.6. Фонд прагне забезпечити, щоб ті, хто справді переконаний, що вони зазнають знущань чи домагань, і заявляють про це через скаргу чи занепокоєння, не зазнали жодних збитків від того, що повідомили про таку поведінку.

5. Впровадження

5.1. Відповідальність Правління та Виконавчого директора полягає у забезпеченні наявності та виконанні цієї політики, контролю за її дотриманням та періодичному перегляді.

5.2. Цю політику слід розглядати разом із Кодексом поведінки Фонду.

5.3. Члени Фонду, керівні та виконавчі органи Фонду та партнери мають:

- знати про свої обов'язки щодо забезпечення поваги на робочому місці та дотримання Кодексу поведінки Фонду;

- прийняти та впровадити політику щодо поваги на робочому місці на основі вищезазначених принципів та у межах законодавства України;

- забезпечити наявність відповідних процедур розгляду скарг для вирішення індивідуальних проблем, піднятих відповідно до цієї політики, персоналом та волонтерами;

- забезпечити та здійснювати моніторинг того, що волонтери, працівники, члени керівних та наглядових органів, бенефіціари та місцеві громади ознайомлені із Кодексом поведінки та цією Політикою та дотримуються їх;

- забезпечити, щоб реакції (відповіді) були орієнтовані на інтереси та потреби особи, що повідомила про неприйнятну поведінку, яка підпадає під дію цієї політики, та посідали головне місце будь-якого процесу розслідування;

- пропонувати підтримку особам, які скаржаться на порушення цієї політики.

6. Повідомлення про порушення

6.1. Волонтери, члени керівних та наглядових органів та співробітники Фонду можуть висловити занепокоєння щодо булінгу, переслідування чи домагань, яких вони зазнають від інших волонтерів, членів керівних та наглядових органів та співробітників через свого керівника (особу, якій підпорядковується працівник, координатора волонтерської групи тощо) або відділ кадрів (адміністративного директора) Фонду згідно з відповідною процедурою розгляду скарг. Якщо ця особа чи особи не можуть зробити це з будь-якої причини, вони можуть скористатися [IPPF SafeReport](#) – конфіденційною зовнішньою службою повідомлення про інциденти.

6.2. Коли спостерігаються булінг, переслідування чи домагання щодо волонтерів, членів керівних та наглядових органів та співробітників, про це потрібно повідомити як про проблему через IPPF SafeReport або іншим чином відповідно до Політики Фонду щодо висловлення занепокоєння.

6.3. У випадку, коли булінг, переслідування чи домагання відзначаються іншими як організаційна чи системна проблема, має бути розглянуто питання, чи слід додатково вирішувати її у відповідності з політикою та процедурами щодо захисту та безпеки. Це рішення

слід приймати за консультацією з співробітниками, відповідальними за забезпечення захисту та безпеки.

6.4. Твердження булінг, переслідування чи домагання, включаючи сексуальні домагання, з боку члена Правління, Наглядової ради та Виконавчого директора розглядає Незалежна комісія з розгляду скарг⁵.

Затверджено Загальними Зборами у грудні 2020р.

⁵ Див. Політика Фонду щодо висловлення занепокоєння.