

ПОЛІТИКА ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

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 тексту – Фонд),

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

1.1. Фонд прагне бути гарним роботодавцем та забезпечувати безпечні та здорові умови праці, де визнаються індивідуальні результати, цінуються прагнення та зусилля команди, та кожен має можливості для кар'єрного зростання.

1.2. Структура цієї політики відповідає циклу прийому на роботу, працевлаштування чи співпраці та взаємодії із фондом після закінчення роботи чи співпраці.

2. Призначення та сфера застосування

2.1. Ця політика визначає систему цінностей Фонду. Вона стосується персоналу та співробітників Фонду, а також партнерів у їх взаємодії із персоналом.

2.2. Деякі аспекти цієї політики стосуються волонтерів та Правління Фонду.

2.3. Ця Політика має на меті викласти керівні принципи та цінності, що застосовуються до всіх елементів Фонду (Правління та Наглядова Рада Фонду, персонал, співробітники, партнери). Ці керівні принципи та цінності мають бути реалізовані відповідно до організаційних політик та процедур та відповідати вимогам українського законодавства.

3. Визначення

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

Працівники Фонду – це особи, які укладають із Фондом оплачувану трудову угоду.

4. Принципи

4.1. Особи, які починають співпрацю із Фондом, повинні продемонструвати свою прихильність ключовим цінностям Фонду, принципам та статтям, закріпленим у Статуті Фонду, Декларації IPPF про сексуальні права. Весь персонал повинен підписати Кодекс поведінки Фонду.

5. Перед початком співпраці із Фондом

5.1. Цінності Фонду

Основними цінностями, що визначають спосіб роботи Фонду є наступні:

- Толерантність та визнання різноманітності
- Соціальна мотивація
- Професійність та відповідальність
- Розвиток та інновації
- Добросесність та патріотизм

5.2. Рівність та різноманітність у наборі персоналу та просуванні по службі

Принцип недискримінації застосовується в процесі найму та просування персоналу, а також залучення волонтерів та членів керівних та наглядових органів Фонду. Практика найму та просування по службі у Фонді не повинна дискримінувати за віком, статтю, сексуальною орієнтацією, гендером, гендерною ідентичністю чи способом самовираження людини, расою, етнічним чи національним походженням, релігією чи переконаннями, статусом партнерства, вагітністю чи батьківським статусом, інвалідністю, станом здоров'я чи будь-яким іншим особистим статусом. Фонд може застосовувати пропорційні засоби для сприяння суттєвій рівності у своїй практиці найму, якщо це відповідає чинному законодавству.

5.3. Безпечний прийом на роботу

Фонд прагне дотримуватися найкращих практик безпечного найму як частини свого зобов'язання виконувати обов'язки щодо безпеки та захисту. Це включає:

- Детальні форми заяв та посадові інструкції, що включають відповідні посилання на політики та регуляції щодо безпеки та захисту;
- Форми саморозкриття;
- Перевірки судимості;
- Перевірка кваліфікації та досвіду;
- Інтенсивні інтерв'ю, що включають питання захисту та безпеки, рівності та різноманітності;
- Мінімум дві перевірки рекомендацій;
- Кодекс поведінки як частина угоди;
- Ретельний індукційний процес, що включає процедури щодо захисту та безпеки;
- Розкриття неправомірної поведінки при наданні рекомендацій.

Фонд перевіряє усіх кандидатів / кандидаток на посаду – для запобігання найму відомих правопорушників / правопорушниць, зокрема шляхом перевірки відомостей з попередніх місць роботи та перевірки загальнодоступних даних та інших джерел інформації¹.

Політика щодо безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення містить контрольний перелік вимог щодо безпечного найму, який застосовується до усіх співробітників Фонду. Вона також застосовується, коли це стосується набору волонтерів та членів керівних та наглядових органів Фонду.

5.4. Чесний прийом на роботу

Усі кандидати повинні розраховувати на структурований, справедливий та послідовний процес прийому на роботу, який буде прозорим, недискримінаційним та відбуватиметься на основі рівня кваліфікації, навичок та досвіду кандидата. Особиста інформація кандидатів залишатиметься конфіденційною відповідно до українського законодавства щодо захисту персональних даних. Фонд забезпечить внесення розумних коригувань для врахування потреб співробітників, пов'язаних з інвалідністю, з метою забезпечення того, щоб вони не зазнали збитків у процесі прийому на роботу.

6. Під час роботи у Фонді

Фонд цінує своїх волонтерів, членів керівних та наглядових органів Фонду та співробітників і має намір ставитися до всіх, хто працює у Фонді, з максимальною повагою. Волонтерам, співробітникам, членам керівних та наглядових органів Фонду слід забезпечити умови праці, які дозволять їм ефективно працювати. Сюди входять надійні політики та процедури, що лежать в основі принципів роботи Фонду щодо зайнятості, як зазначено у цій політиці.

6.1. Умови працевлаштування

Фонд прагне залучити та утримати найкращих кандидатів, які сприятимуть розвитку та успіху Фонду. Для цього Фонд намагатиметься пропонувати потужний пакет заробітної плати та стимулів. Прикладами

таких стимулів є медичне страхування та страхування життя, можливість справедливих відпусток (щорічні, по догляду за дитиною, у разі хвороби тощо), гнучкий графік роботи, допомога по догляду за дитиною та пенсія.

Фонд визнає право всіх працівників приєднуватися та бути представленими профспілками, якщо працівники приймають таке рішення.

6.2. Охорона здоров'я та безпека праці

Охорона здоров'я та безпека всіх волонтерів, співробітників, членів керівних та наглядових органів Фонду є першочерговою. Це варіюється від забезпечення безпечних, здорових умов праці до безпеки тих, хто перебуває в гуманітарних умовах та в умовах стихійних лих, та безпеки співробітників Фонду, які подорожують в рамках діяльності Фонду. Щоб виконати це зобов'язання, весь персонал Фонду повинен отримувати підтримку згідно з процедурами та вимогами щодо безпеки подорожей співробітників з урахуванням місцевого середовища та відповідно до місцевого законодавства.

6.3. Добробут волонтерів, співробітників, членів керівних та наглядових органів Фонду

Особисте та професійне благополуччя волонтерів, співробітників, членів керівних та наглядових органів Фонду є пріоритетом. Як відповідальний роботодавець, Фонд повинен працювати над покращенням добробуту своїх співробітників, включаючи волонтерів та членів керівних та наглядових органів. Позитивний внесок у добробут співробітників може включати програму допомоги працівникам, інформування про психічне здоров'я та підтримку, заохочення та підтримку у дотриманні принципів здорового способу життя, програми профілактики захворювань та інші, якщо потрібно.

6.4. Повага на робочому місці

Фонд прагне працювати цілісно. Це включає повагу до гідності кожної людини та забезпечення безпечних та чесних умов праці, де відсутня будь-яка форма неприйнятної поведінки, включаючи цькування, переслідування та сексуальні домагання. Така поведінка волонтерів, співробітників та членів керівних та наглядових органів Фонду є неприпустимою за будь-яких обставин.

6.5. Рівність, різноманітність та інклюзія

Рівність, різноманітність та інклюзія є невід'ємною частиною Фонду як організації, що працює у сфері сексуального репродуктивного здоров'я та захисту відповідних прав людини, де основні принципами є принцип недискримінації, справедливості та рівних можливостей.

Фонд виступає проти та докладає зусиль у своїй діяльності до викорінення дискримінації за віком, статтю, сексуальною орієнтацією, гендером, гендерною ідентичністю чи способом самовираження людини, расою, етнічним чи національним походженням, релігією чи переконаннями, статусом партнерства, вагітністю чи батьківським статусом, інвалідністю, станом здоров'я чи будь-яким іншим особистим статусом.

Фонд також визнає необхідність внесення змін на нормативному та операційному рівнях для того, щоб усунути невідгідне становище на робочому місці чи в доступі до послуг людей із будь-якою формою інвалідності.

Фонд вживатиме пропорційних заходів для усунення недоліків та недостатнього представництва вразливих груп населення у Фонді, в рамках чинного законодавства.

Фонд забезпечує справедливу структуру оплати праці та винагород для працівників, яка не дискримінує прямо чи опосередковано жодного співробітника Фонду за будь-якою із вказаних у цій політиці ознак.

Фонд підтримує це переконання наступними політиками: Політика щодо рівності та недискримінації, Політика щодо недискримінації за ознакою захворюваності на ВІЛ/СНІД, Політика щодо безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення, іншими політиками фонду.

6.6. Висловлення занепокоєння

Фонд має на меті побудову та дотримання культури відкритості, коли волонтери, члени керівних та наглядових органів Фонду відчують здатність висловлювати занепокоєння, а справжні проблеми вирішуються належним чином. Політика Фонду щодо висловлення занепокоєння містить додаткову інформацію та керівництво для співробітників.

6.7. Розвиток та ефективність роботи співробітників

Усі співробітники Фонду мають право розвивати свої навички для реалізації особистісного та професійного потенціалу. Це повинно включати надійне запровадження та постійне підвищення кваліфікації та професійне навчання (особливо у секторі охорони здоров'я), релевантне для обійманої співробітником посади. Для цього слід забезпечити відповідні ресурси у Фонді. Співробітникам Фонду слід надавати можливості для перегляду своїх результатів та нести відповідальність за свої дії шляхом регулярної самооцінки та оцінки їх роботи, включаючи офіційний щорічний огляд результатів діяльності.

7. Після припинення співпраці із Фондом

7.1. Надання зворотного зв'язку

Після припинення співпраці з Фондом усім працівникам слід надати можливість офіційно надіслати конфіденційні відгуки відповідному призначеному колезі на основі їх досвіду співпраці із Фондом.

7.2. Довідки та рекомендаційні листи

Після припинення співпраці з Фондом працівники можуть також звернутися із проханням надати довідку або рекомендаційний лист. Якщо надається рекомендація, вона має містити правдиве, справедливе та точне відображення особистості. Відповідно до кращих практик щодо захисту та безпеки, Фонд у рекомендаціях зазначатиме всі випадки неправомірної поведінки.

8. Скорочення працівників

Фонд вважає, що там, де звільнення неможливо уникнути, до працівників Фонду слід ставитись справедливо. Відповідні політики та процедури щодо звільнення повинні бути впроваджені, а інформація про них – надана своєчасно та повною мірою.

9. Впровадження

9.1. Відповідальність Виконавчого Директора та членів Правління Фонду полягає у забезпеченні наявності цієї політики, а також у її реалізації, контролі та періодичному перегляду.

9.2. Виконавчий орган та партнери Фонду:

- Усвідомлюють свої обов'язки роботодавців.
- Приймають та впроваджують політику та процедури, що базуються на вищезазначених принципах та пунктах щодо її реалізації, що відповідають вимогам українського законодавства.
- Переконані, що волонтери, члени керівних та наглядових органів Фонду, співробітники та бенефіціари, а також місцеві громади, обізнані щодо цієї політики.

Глосарій

Програма допомоги працівникам / ПДП включає послуги, які фінансує/покриває роботодавець, і які призначені для вирішення особистих чи сімейних проблем, включаючи проблеми психічного здоров'я, зловживання психоактивними речовинами, залежності, подружні проблеми, проблеми щодо материнства/батьківства, емоційні проблеми або фінансові чи юридичні проблеми. Зазвичай це послуга, яку роботодавець надає працівникам, покликана допомогти працівникам отримати допомогу з цих проблем, щоб вони могли залишатися на роботі та бути ефективнішими.

Затверджено Загальними Зборами у грудні 2021р.