



БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ЛІГА ДОБРА»

ПОЛІТИКА ПРОТИ ДОМАГАНЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Затверджено зборами колективу фонду

Керівник Валерій ФОМЕНКО

Дата створення: 01.11.2022

М.П.

Дати перегляду: 01.11.2023.

МЕТА:

Політика БО БФ «ЛІГА ДОБРА» проти домагань на робочому місці («Політика») визначає очікування від персоналу щодо забезпечення робочого середовища, вільного від будь-яких форм домагань і насильства.

Ця Політика поширюється на всіх співробітників БО БФ «ЛІГА ДОБРА», а також усіх незалежних підрядників, консультантів, працівників тимчасових агентств, волонтерів, стажерів, усіх інших допоміжних працівників, продавців, постачальників та інші сторони пов'язані з БО БФ «ЛІГА ДОБРА». Однак для деяких питань можуть застосовуватися спеціальні місцеві вимоги, які будуть розглянуті у відповідному місцевому додатку до цієї Політики.

ПОЛІТИКА:

БО БФ «ЛІГА ДОБРА» має політику щодо забезпечення робочого середовища, вільного від будь-яких форм домагань і насильства, пов'язаних з такими характеристиками як вік, раса, релігія, переконання, колір шкіри, національне походження чи родовід, етнічне походження, статус іноземця чи громадянство, сексуальна орієнтація, військовий статус, стать (включаючи гендерну ідентичність), фізичні або розумові вади, генетична інформація або особливості, сімейний статус, партнерські відносини, статус захищеного ветерана, статус жертви домашнього насильства, політична приналежність, або будь-якими іншими характеристиками, що захищаються законом. Це також включає заборону на зловживання або неналежне використання повноважень в БО БФ «ЛІГА ДОБРА». Домагання з боку

будь-якого працівника, незалежного підрядника, консультанта, працівника тимчасового агентства, волонтера продавця чи постачальника, що порушує цю Політику, незалежно від того, чи ґрунтується це на статевій чи іншій приналежності, не допускаються.

БО БФ «ЛІГА ДОБРА» також прагне забезпечити безпечне та здорове робоче середовище для персоналу, коли вони працюють із будь-якою зовнішньою стороною. Визначення зовнішньої сторони є універсальним, без обмежень включаючи, клієнтів, партнерів спільноти, консультантів, донаторів, спонсорів, законодавців, постачальників тощо. БО БФ «ЛІГА ДОБРА» очікує, що зовнішні сторони завжди будуть ставитися до персоналу БО БФ «ЛІГА ДОБРА» з професійною ввічливістю.

Заборонені домагання, наруга та насильство включають: небажану словесну, візуальну або фізичну поведінку, незалежно від того, чи має вона намір бути образливою чи ні, якщо така поведінка ґрунтується на «статусі захищеного класу», включаючи такі характеристики як вік, раса, релігійні вподобання, віросповідання, колір шкіри працівника, його національне походження чи родовід, етнічну приналежність, статус іноземця або громадянина, сексуальна орієнтацію, військовий статус, стать (включаючи гендерну ідентичність), фізичні або психічні вади, генетична інформація або характеристики, сімейний статус або партнерські відносини, статус захищеного ветерана чи жертви домашнього насильства, політична приналежність або будь-які інші характеристики, захищені законом, і має на меті або наслідком необґрунтоване втручання у виконання роботи цього працівника та/або створення залякувальної, ворожої чи образливої робочої атмосфери. Сюди відноситься заборона на зловживання або неналежне використання повноважень, які можуть бути використані для необґрунтованого втручання в роботу працівника та/або створення залякувальної, ворожої чи образливої робочої атмосфери.

Приклади без обмеження включають наступні:

1. Невідповідні або зневажливі навмисні чи ненавмисні коментарі щодо віку, фізичного стану чи сексуальної орієнтації людини;
2. Використання расових образ або епітетів;
3. Негативні стереотипи;
4. Жарти та демонстрація або розповсюдження на робочому місці цифрових, письмових або графічних матеріалів (у тому числі через електронну пошту, текстові повідомлення або обмін миттєвими повідомленнями), які принижують або виявляють ворожість чи огиду до особи чи групи осіб;
5. Залякування чи інші погрози або шантаж на адресу інших осіб, щоб змусити їх виконати, або утрималися від виконання певних дій на робочому місці, або створити вороже чи образливе робоче середовище;
6. Видалення пристосувань або корекційних пристроїв, які надаються або

використовуються особою з обмеженими можливостями; і

Сексуальні домагання та інші форми сексуального насильства: Хоча сексуальні домагання та інші форми сексуального насильства не є більш чи менш важливими, ніж інші форми домагань, вони викладені тут детально, оскільки їх визначення може бути недостатньо зрозумілим.

«Сексуальні домагання та інші форми сексуального насильства без обмежень включають навмисні або ненавмисні сексуальні домагання, вимоги щодо надання сексуальних послуг та іншу вербальну, невербальну або фізичну поведінку сексуального характеру, яка здійснюється не за згодою або є небажаною для того, хто потрапляє під її вплив. Сюди також відносяться дії, коли:

- Така поведінка має на меті або наслідком необґрунтоване втручання у роботу працівника або створення іншим чином залякувальної, ворожої чи образливої робочої атмосфери;
- Підкорення працівника такій поведінці прямо чи неявно стає умовою найму цього працівника; або
- Підкорення або відмова працівника від такої поведінки використовується як основа для прийняття рішень стосовно працевлаштування цієї особи.

Спектр сексуальних домагань та інших форм сексуального насильства без обмежень включає наступні:

1. Небажані зауваження сексуального характеру, включно з тими, що зроблені як частина будь-якої нібито гумористичної поведінки (наприклад, непристойні жарти);
2. Образливі зауваження, у тому числі графічні або натяки щодо тіла, зовнішності, одягу, сексуальної майстерності чи недоліків особи;
3. Інша навмисна або ненавмисна, непотрібна та небажана вербальна поведінка сексуального характеру, така як глузливий погляд, свист, пильне спостереження, обзивання та сексуальні натяки;
4. Будь-які небажані фізичні дотики, до будь-якої частини тіла людини, навіть якщо такий дотик є швидкоплинним або коротким;
5. Вимоги сексуальних послуг в обмін на сприятливе ставлення або продовження перебування на посаді;
6. Постійний і небажаний сексуальний флірт (включаючи надмірні текстові повідомлення, електронні листи та запрошення до соціальних мереж), пропозиції або прохання про сексуальні послуги, включаючи переслідування;
7. Відкрита демонстрація або небажаний показ відвертих фотографій або знімків сексуального характеру, зневажливих чи принизливих електронних листів, заставок, плакатів, карикатур, листівок або графіті;
8. Запис інтимних відео або інших форм знімків тіла іншої особи без її дозволу та поширення таких зображень, незалежно від того, чи їх було отримано за згодою;

9. Фактичний сексуальний дотик, або спроба такого дотику до іншої особи без її згоди або у випадках дисбалансу сил, коли згода була б неможливою, включаючи дотики, обмацування або поцілунки;

10. Спроба проникнення або фактичне проникнення частиною тіла або стороннім предмета в отвори тіла іншої людини, включаючи рот, піхву та анус, без згоди або у випадках дисбалансу сил, коли згода була б неможливою. Це включає в себе використання ліків або ослаблювальних препаратів, у тому числі алкоголю чи рекреаційних наркотиків, щоб позбавити особу дієздатності і зробити спробу проникнення /фактично проникнути в її тіло, або скористатися перевагами по відношенню до особи, яка вже стала недієздатною до такої міри, що не може дати згоду; і

11. Будь-які інші дії, прямо не зазначені тут, які підпадають під ширше визначення та наміри, викладені в політиці.

ЗВІТНІСТЬ:

Загальні вказівки БО БФ «ЛІГА ДОБРА» щодо звітності вимагають від усіх працівників повідомляти безпосередні дані та обґрунтовані підозри чи занепокоєння щодо поведінки, яка суперечить положенням БО БФ «ЛІГА ДОБРА», або інформацію про порушення політики чи закону персоналом зовнішніми сторонами. Це включає надання інформації про випадки дискримінації, переслідування або помсти, незалежно від особи чи посади правопорушника, щоб можна було провести ефективно та ретельне розслідування та вжити ефективних заходів для виправлення ситуації, коли це необхідно. Єдиним винятком із Загальних вказівок БО БФ «ЛІГА ДОБРА» щодо звітності є випадки заявленої недобросовісної поведінки щодо дорослих, яка включає сексуальні домагання. БО БФ «ЛІГА ДОБРА» дотримується підходу, орієнтованого на потерпілому, щоб повідомляти про неналежну поведінку, при цьому враховується здатність і право дорослого потерпілого дати згоду. Це означає, що потерпілий може вирішувати, чи повідомляти про неналежну поведінку і чи брати участь у розслідуванні. Повідомлення про передбачувану неналежну поведінку по відношенню до дорослих вимагається, а не є обов'язковим. Повідомлення про передбачувану неналежну поведінку дітей є обов'язковим.

Кожен співробітник БО БФ «ЛІГА ДОБРА» несе відповідальність за успіх цієї Політики, і ми заохочуємо повідомляти про занепокоєння щодо поведінки, яка може суперечити їй. Наш підхід, орієнтований на потерпілих, означає, що у відповідних випадках необхідно отримати згоду особи, яка зазнала такої поведінки, перш ніж подавати чи надсилати звіт. Це не заважає співробітникам висловлювати занепокоєння щодо поведінки колег, якщо отримання такої згоди було б недоречним або неможливим.

Особи, які вважають, що вони зазнали поведінки, яка суперечить цій Політиці, можуть повідомити через канал, який їм найбільше подобається. Це може бути їхній керівник, керівник їх керівника, електронна адреса фонду, телефон з питань етики. Особи не повинні відчувати себе зобов'язаними подавати свої скарги своєму

безпосередньому керівнику, перш ніж доводити справу до відома Відділу етики .
Скарги приймаються в письмовій або усній формі.

Скарги розглядаються і приймається рішення про проведення повного розслідування.

НІЯКОЇ ПОМСТИ

Особи, які повідомляють інформацію, про помсту проти працівника працівника, який добросовісно подав скаргу або звіт про порушення політики або іншу неналежну поведінку, не допускається. Особа, яка відчуває, що проти неї застосовують помсту, або яка вважає, що спостерігала факт вчинення помсти, повинна негайно повідомити адміністрацію фонду.

БО БФ «ЛІГА ДОБРА» забороняє помсту з боку працівників по відношенню будь-якого працівника, потенційного працівника, колишнього працівника який добросовісно подає скаргу чи звіт про домагання або бере участь у розслідуванні такої скарги чи повідомленні інформації. Помста особі за повідомлення про домагання або за участь у розслідуванні заяви про домагання є серйозним порушенням цієї Політики та підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності. Якщо будь-який працівник вважає, що він зазнав помсти, йому необхідно негайно подати скаргу. Проте особи, які свідомо подають неправдиві скарги або свідомо дають неправдиві свідчення під час розслідування, можуть бути притягнені до дисциплінарної відповідальності, аж до звільнення.

Контактна інформація:

Якщо у вас виникли запитання щодо цієї Політики, будь ласка, зверніться до адміністрації фонду за телефоном 066 225 10 18