

Політика Anima International щодо запобігання випадків насилля та переслідування

Вступ

Anima International та Відкриті Клітки мають на меті в своїй роботі запобігти випадкам насилля та переслідування у будь-яких формах.

Окрім дотримання національного законодавства, метою цієї політики є:

- захист працівників від насилля та переслідування;
- створення культури, в якій до кожної особистості ставляться з повагою;
- надання чітких інструкцій у випадку, якщо хтось зазнає насилля або переслідування.

Anima International (чи відповідна національна організація) буде розслідувати кожну скаргу, отриману від працівника чи волонтера. Якщо стане відомо, що працівник вчиняв насильницькі дії чи переслідував іншу особу, на нього може бути накладено дисциплінарне стягнення аж до звільнення із займаної посади. Скарги будуть конфіденційними, а дані зберігатимуться в окремому конфіденційному файлі, а не в особовій справі скаржника. Обмежене розголошення інформації про скаргу може бути необхідним під час проведення розслідування або у випадку виникнення загрози для працівника.

Жодна політика не може чітко визначити, що саме потрібно робити в кожній окремій ситуації, оскільки обставини завжди відрізняються. Якщо працівникам необхідна допомога чи порада щодо певної ситуації чи обставин, працівникам рекомендується звернутися до свого керівника або Призначеної Особи.

Ця політика не є юридично зобов'язуючим документом, оскільки встановлення законності потенційно дискримінаційних чи насильницьких дій та санкцій щодо них завжди підлягають оцінці відповідно до більш детального правового регулювання, закріпленого на рівні національного законодавства.

Визначення

Переслідування на робочому місці - це поведінка (незалежно від того, в фізичній, словесній чи невербальній формі), яка порушує або має на меті порушення права честі і гідності людини та створює загрозливе, вороже, принизливе, образливе чи некомфортне середовище. Переслідування може бути пов'язане, наприклад, із гендерною приналежністю або самовираженням людини, етнічною приналежністю, релігією або віросповіданням, сексуальною орієнтацією або віком.

Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Приклади переслідування включають, але не обмежуються наступними:

- Насміхання на очах у колег чи волонтерів;
- Висловлювання образливих чи непристойних суджень;
- Неодноразові непривітні зауваження чи образливі жарти;
- Поширення образливих зображень чи фотографій;
- Застосування або погрози застосування фізичного насилля до працівника на робочому місці;
- Коментарі, що стосуються етнічної, расової чи релігійної приналежності працівника, або його сексуальної орієнтації, статі або віку, які є принизливими, образливими або публічно принижують роль працівника у професійному середовищі.

Сексуальні домагання – це небажана поведінка, що має сексуальний характер. Приклади сексуальних домагань включають, але не обмежуються наступними:

- Небажаний фізичний контакт, включаючи дотики, мацання, пощипування, прогладжування, поцілунки, обійми;
- Небажані зауваження та коментарі сексуального характеру;
- Анекдоти чи жаргонізми сексуального змісту;
- Неодноразові та небажані запрошення на побачення чи пропозиції фізичної близькості;
- Використання службового становища (погрози або обіцянки винагороди, що пов'язані з роботою) задля отримання у відповідь послуг сексуального характеру;
- Демонстрація матеріалів очевидно сексуального характеру або матеріалів, що натякають на непристойності, надсилання повідомлень сексуального змісту;
- Образи, що базуються на сексуальній або гендерній ідентичності працівника;
- Фізичне насилля, включаючи сексуальне насилля;
- Жести та погляди з прихованим сексуальним змістом, включаючи свист.

Ми визнаємо, що сексуальне домагання може мати місце між людьми однієї орієнтації та статі, включаючи тих, хто не бажає відносити себе до певної статі. Під час відряджень жоден працівник не зобов'язаний ділити номер з іншою особою, якщо через це в нього виникає відчуття

вразливості або небезпеки. Працівник повинен повідомити свого керівника, якщо він не вважає прийнятним для себе проживання в одній кімнаті з особою певної статі або орієнтації, або ж з будь-якою конкретною особою.

Ранні ознаки

Як менеджер та / або колега можуть виявити, що хтось, імовірно, зазнає переслідування чи піддається насиллю?

Будьте уважні, серед іншого, до наступних ознак:

- Співробітники / керівники змінили свою поведінку по відношенню до працівника; наприклад, працівник відчуває явне зменшення або збільшення уваги до себе;
- Почуття працівника більше не поважають;
- Раптове збільшення або зменшення трудових обов'язків працівника;
- Нездатність працівника сконцентруватися на роботі;
- Ізоляція працівника від соціальних контактів;
- Постійні лікарняні, запізнення, тривалі перерви;
- Бажання змінити роботу;
- Зміна настрою працівника та зміни в самооцінці.

Впровадження політики

Ця політика буде поширена між працівниками, стажерами, волонтерами та незалежними підрядниками, які виконують роботу для Anima International або національних організацій. Політика буде переведена на всі місцеві мови та для кожної країни, в якій працює Anima International, і там на місцях будуть призначені люди для отримання відповідних скарг.

У країнах із великою кількістю іноземних співробітників та / або добровольців Anima International або національна організація забезпечить, щоб хтось із Призначених Осіб розмовляв відповідною мовою для того, щоб культурні відмінності або мовні бар'єри не ставали на перешкоді і не були проблемою для пошуку і отримання допомоги.

Кожні півроку Призначені Особи звертатимуться до всіх працівників та волонтерів для отримання зворотного зв'язку про зміст політики та для отримання інформації про те, чи ставав хтось свідком чи жертвою дискримінаційних дій. Анонімні результати такого опитування будуть передані раді директорів.

Процедури

Вирішення ситуацій на початковому етапі, коли вони тільки виникають, дозволяє уникнути ескалації проблем та не так шкодить організації. Якщо працівник вважає, що зазнав переслідування чи насильницьких дій, йому рекомендується звернутися зі скаргою до безпосереднього керівника, іншої особи в управлінській команді або до Призначеної Особи. Якщо Призначена Особа є учасником інциденту, то справа повинна бути розглянута членом управлінської команди, бажано обраним самим працівником.

Призначена Особа або член управлінської команди повинні швидко та стримано провести розслідування обставин, в яких виникло заявлене переслідування або насильницькі дії, та вжити заходів для запобігання продовженню такого переслідування чи насильницьких дій. Розслідування повинно надати можливість обом сторонам висловити свою точку зору та аргументи для того, щоб ніхто не був засуджений безпідставно.

Рекомендується заохочувати працівників викладати у письмовому вигляді інформацію про дату, час, деталі інциденту(-ів), а також свідків, якщо такі були. Працівники можуть спробувати вирішити проблему самостійно, якщо це комфортно і прийнятно для них, безпосередньо повідомивши відповідній особі, що його/її поведінка є несправедливою і образливою.

Якщо працівнику не комфортно звертатися до ймовірного переслідувача напругу і просити його припинити свою поведінку, або якщо ймовірний переслідувач продовжує образливу поведінку після того, як до нього звернулися з проханням її припинити, працівник може звернутися до відповідальної Призначеної Особи та повідомити про дискримінаційні дії чи переслідування.

Будь-який працівник, якому стало відомо про насильницькі дії чи переслідування на робочому місці, навіть якщо він не брав безпосередньої участі в інциденті, повинен повідомити Призначену Особу про такий інцидент. Призначена Особа документує інцидент і консультується з імовірною жертвою щоб визначити, чи хотіла би жертва подати скаргу.

Усі звинувачення в сексуальних домаганнях чи інших видах переслідування чи віктимізації повинні швидко розслідуватися. Метою розслідування є з'ясування обставин, пов'язаних з імовірною неправомірною поведінкою. Розслідування, коли це буде можливо, слугує основою для прийняття рішення про вжиття заходів для припинення небажаної поведінки. Розслідування повинно проводитися у швидкий, об'єктивний спосіб, який буде свідчити про повагу до законних прав кожної особи. Наскільки це можливо, конфіденційна інформація про скаржника, свідків та імовірного переслідувача повинна бути захищена від неналежного розголошення. Після закінчення розслідування скаржник та управлінська команда повинні надати інформацію про результати такого розслідування та всі заходи та дії, що в результаті будуть вжиті. Пропозиції щодо заходів повинні бути запропоновані Призначеною Особою.

Можливі вирішення інцидентів можуть включати:

- Вибачення;
- Зміна організації робочих процесів;
- Заохочення (підвищення), якщо скаржника було понижено в посаді внаслідок дискримінаційних дій;
- Тренінг особи, яка імовірно здійснювала насильницькі дії чи переслідування;
- Дисциплінарне стягнення;

- Відсторонення від роботи;
- Звільнення.

Залежно від характеру обраного вирішення проблеми, порядок імплементації такого вирішення повинен визначатися управлінням.

Розслідування повинно бути задокументовано, а його результат в подальшому підлягає контролю з боку Призначеної Особи. Якщо скажник не погоджується з результатом розслідування, він повинен негайно звернутися з цього приводу до Призначеної Особи або члена ради директорів для прийняття рішення про подальші кроки.

Зокрема, Призначена Особа повинна:

- Зафіксувати дату, час та факти інциденту(-ів);
- Конфіденційно зберігати записи всіх розмов;
- Інформувати про можливість отримання юридичної допомоги за межами організації, якщо це необхідно;
- Надати можливість відповісти на скаргу тому, хто імовірно причетний до дискримінаційних дій;
- Якщо скажник вважає можливим і комфортним для себе, сприяти обговоренню проблеми між обома сторонами інциденту для досягнення неформального його вирішення, яке буде прийнятним для скажника.
- Якщо інцидент не може бути вирішений неофіційним шляхом, Призначена Особа повинна повідомити Виконавчого Директора про скаргу, зберігаючи анонімність сторін наскільки це можливо. У випадку, коли Виконавчий Директор є жертвою або особою, яка імовірно здійснювала насильницькі дії чи переслідування, то в такому разі Призначена Особа повинна повідомити члена ради директорів.

Про всі випадки переслідування повинно бути повідомлено, включаючи ті, в яких залучені керівники, директори або члени Ради директорів.

Альтернативна процедура подання скарг

Якщо скажник не бажає отримувати підтримку або подавати скаргу за вищезазначеними процедурами, він може надіслати детальну інформацію про інцидент або офіційну скаргу у письмовому вигляді використовуючи це посилання. Це також дозволяє персоналу подавати скаргу анонімно, хоча ми заохочуємо персонал не робити цього, якщо це можливо. Адаже проблему можна вирішити набагато швидше, якщо ми знаємо, хто саме потребує підтримки.

Подальший контроль

Незалежно від характеру вжитих дій, важливо, щоб вони були належним чином задокументовані та підлягали подальшому контролю, аби пересвідчитися у тому, що переслідування припинилося. Важливо також отримати зворотній зв'язок від скажника і надати йому необхідну підтримку. Призначена Особа несе відповідальність за документування та подальший контроль ситуації. Отримання зворотного зв'язку повинно здійснюватися через 2 тижні після того, як було прийнято остаточне рішення про розв'язання інциденту.

Захист осіб, які повідомляють про неприйнятну поведінку

Особи, які стали свідками переслідування або підозрюють інших у вчиненні дискримінаційних дій, заохочуються до відкритого діалогу, щоб інцидент(-и) могли бути належним чином розслідувані. Будь-яка особа чи особи, які добросовісно повідомили про інцидент, не будуть оштрафовані чи покарані за свої висловлювання. Це ж саме стосується і тих, хто бере участь у розслідуванні і надає правдиві свідчення або докази.

Особа, яка повідомляє про неприйнятну поведінку, має право на захист, але це не робить її недоторканою по відношенню до будь-яких особистих імовірних правопорушень, які розслідуються.

Працівник, який навмисно надає помилкові свідчення про порушення, повинен бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з займаної посади.

Якщо це можливо, особи, які повідомляють про неприйнятну поведінку інших, повинні залишатися анонімними.

Призначені Особи

Anima International - Kirsty Henderson, Dobrosława Gogłozka

Польща - Ania Pierzchaa, Ilona Rabizo

Естонія - Kristina Mering, Triin Lutsoja

Литва - Gabriele Vaitkeviciute, Akvil Jureviit

Данія - Lina Lind Christensen, the Board bestyrelsen@anima.dk (to be replaced with individual as soon as possible)

Норвегія - Lina Lind Christensen, the Board bestyrelsen@anima.dk (to be replaced with individual as soon as possible)

Україна - Lisa Severina, Oleksandra Veduta

Білорусь - Elena Voronkova, Dobrosława Gogłoza

Росія - Dima Tsvetkov, Dobrosława Gogłoza

Великобританія - Karri Heikkinen