****

# ІНСТРУКЦІЯ ЯК ПРАЦЮВАТИ ІЗ ШАБЛОНОМ CSN

* **(ORG)** - замініть на назву вашої організації або її абревіатуру
* Весь текст має бути перевірений на відповідність місцевому контексту та законодавчим вимогам
* Текст, виділений жовтим кольором, є інструкціями або посиланнями на інші документи, які ви маєте мати. Виділений текст позначається \*на початку і в кінці.\*

**Використовуючи цей документ, ви дотримуєтеся наших умов та положень, описаних** [**тут**](https://www.civilsocietynow.org/terms-and-conditions)**:** <https://www.civilsocietynow.org/terms-and-conditions>

Примітка: Видаліть текст на цій сторінці перед публікацією остаточної версії цієї політики

# (ORG) КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

\*(Звернення від СЕО є необов'язковим текстом. Звернення CEO на початку політики підкреслює цінності організації та важливість такої політики, а також підтримує персонал організації в її дотриманні. Нижче наведено приклад того, як може виглядати таке повідомлення. Ви можете відредагувати або повністю видалити цей текст, якщо вирішите не включати звернення CEO у свій Кодекс поведінки. Після цього видаліть цей текст інструкції)\*.

***Звернення CEO/президента/засновника***

*Робити все правильно - одна з наших найважливіших цінностей в (ORG). Ми наполегливо працюємо щодня, щоб надавати підтримку, яка покращує життя людей у нашій громаді та нашій країні. Ми чітко розуміємо, що ми маємо на увазі, коли говоримо про те, що робимо все правильно. Це означає не лише те, що ми проводимо діяльність, яка є добре спланованою, контрольованою та винятково якісною, але й те, що кожен наш крок робиться з урахуванням етики та доброчесності.*

*Ми також співпрацюємо лише з тими постачальниками, які діють відповідно до принципів і стандартів, зазначених у цьому Кодексі поведінки. Ми контролюємо всю нашу діяльність на відповідність цьому Кодексу поведінки.*

*Робити все правильно - це не альтернатива в (ORG). Працюючи тут, ви берете на себе зобов'язання підтримувати наші цінності та дотримуватися кодексу поведінки, викладеного в цьому документі. Дякуємо, що підтримуєте наші цінності та допомагаєте нам бути найкращим постачальником, яким ми можемо бути.*

## Вступ

(ORG) - це \*(напишіть тут короткий текст (1-2 речення), що представляє вашу організацію, зосередьтеся на її статусі (наприклад, неурядова, неприбуткова організація), її баченні та основних зобов'язаннях. Закінчивши, видаліть цей текст інструкції, виділений жовтим кольором).\* Метою цього Кодексу поведінки є надання чітких вказівок щодо стандартів поведінки, яких повинні дотримуватися всі наші співробітники. Будь-яка неприйнятна поведінка, що порушує цей Кодекс, може призвести до дисциплінарних стягнень, аж до звільнення.

## Застосування

Цей Кодекс поведінки (далі також Кодекс) повністю застосовується до всіх наших штатних і позаштатних співробітників, волонтерів, стажерів, консультантів, членів керівних органів та осіб, які працюють від імені нашої організації або відвідувачів проєктів - далі "співробітники"[[1]](#footnote-1). Ця політика застосовується в робочий та позаробочий час у всіх питаннях, які пов'язані або можуть бути пов'язані з (ORG).

Ключові принципи цієї політики також застосовуються до наших третіх осіб. \**Більш детальна інформація викладена в розділі "Ключові принципи Кодексу поведінки для третіх сторін"\*.*

## Термінологія

Будь ласка, зверніться також до Додатку I. - Термінологія (додається до цієї політики) для ознайомлення з додатковою термінологією.

## У своїй діяльності ми керуємося такими основними принципами

* Гуманність

На людські страждання необхідно реагувати, коли б вони не були виявлені. Метою наших дій є захист життя і здоров'я та забезпечення поваги до людини.

* Нейтралітет

Ми не стаємо на чийсь бік у воєнних діях та не беремо участі в суперечках політичного, расового, релігійного чи ідеологічного характеру.

* Неупередженість

Наші дії повинні здійснюватися лише на основі необхідності, надаючи пріоритет найбільш нагальним випадкам і не роблячи різниці на основі національності, раси, статі, релігійних переконань, класу або політичних поглядів.

* Незалежність

Наші дії повинні бути незалежними від політичних, економічних, військових або інших цілей, які можуть переслідувати будь-які суб'єкти щодо територій, де здійснюється гуманітарна діяльність.

## Стандарти поведінки

Наші співробітники зобов'язані уникати будь-якої неприйнятної поведінки, описаної в Додатку I. нижче, і дотримуватися наступних стандартів:

* Найвищі стандарти особистої та професійної поведінки відповідно до наших переконань, політики, цінностей, місії та бачення

Наші співробітники повинні гарантувати, що їхня поведінка під час роботи та поза нею підтримує позитивну репутацію нашої організації.

До кожного потрібно ставитися з повагою та гідністю. Будь-які форми дискримінаційної поведінки за ознаками раси, статі, релігії, соціального статусу, кольору шкіри, національного чи етнічного походження, віку, інвалідності, сексуальної орієнтації та інших є неприпустимими.

Добробут усіх, хто бере участь у нашій діяльності, зокрема дітей та інших конкретних груп людей, які є особливо вразливими в контексті, в якому ми працюємо, має сприяти всім нашим програмам, і будь-яка поведінка, що може завдати шкоди, включаючи фізичне, сексуальне, емоційне насильство та нехтування, є забороненою.

Наші співробітники повинні дотримуватися всіх відповідних законів і правил, а також культурних норм. Якщо норми законів та/або культурні норми суперечать, конфліктують або підривають основні права людини або стандарти та принципи цього Кодексу, наших співробітників просять повідомляти про це керівництву \*(ви також можете додати тут конкретну керівну посаду у вашій організації, відповідальну за політику, якщо така відповідальність покладена на когось у вашій організації, наприклад, менеджера з персоналу або координатора з питань захисту), а потім видалити цей зелений текст. Після цього видаліть цей текст інструкції, виділений червоним кольором).\*

Наші співробітники не повинні ставати на бік ворогуючих сторін або брати участь у суперечках політичного, расового, релігійного чи ідеологічного характеру. Наша організація не буде пов'язувати обіцянку, надання або дистрибуцію допомоги з прийняттям певного політичного чи релігійного віросповідання.

Наші співробітники завжди повинні висловлюватись відповідним чином, виглядати та одягатися відповідно до своєї посади та ситуації, створюючи респектабельне та позитивне сприйняття нашої організації.

Зберігання, розповсюдження або вживання заборонених речовин на робочому місці, в автомобілі організації або під час виконання службових обов'язків суворо заборонено. Виконання будь-яких видів робіт під впливом алкоголю [[2]](#footnote-2)або будь-яких заборонених речовин є неприйнятним.

* Участь в діяльності, яка є незаконною або може поставити під загрозу роботу (ORG) заборонена.

Участь або підтримка будь-якої незаконної чи злочинної діяльності є неприйнятною*.*

Жорстоке поводження або експлуатація дітей або дорослих у будь-який спосіб або будь-які дії, що порушують основні права людини, заборонені.

Необхідно уникати будь-якої іншої недоречної поведінки чи дій, які можуть поставити під загрозу репутацію нашої організації.

* Корупція та конфлікти інтересів з діяльністю або репутацією (ORG) не допускаються.

Корупційна або шахрайська поведінка є неприйнятними.

Наші співробітники не повинні використовувати своє робоче становище для отримання особистого прибутку або вигоди та повинні уникати будь-яких ситуацій, в яких особисті інтереси можуть вступити в конфлікт з інтересами нашої організації.

*\*Більш детальна інформація викладена в Антикорупційній політиці та Політиці щодо конфлікту інтересів.\**

* Сексуальна експлуатація та насильство заборонені

Сексуальні стосунки між нашими співробітниками та бенефіціарами, ймовірно, ґрунтуються на нерівній динаміці влади та можуть підірвати довіру до нашої організації та її роботи. Тому ми вважаємо це неприйнятним.

Сексуальні стосунки з дітьми (особами до 18 років) заборонені незалежно від віку повноліття або віку згоди на місцевому рівні. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням.

Обмін грошей, товарів, послуг або прихильності на секс є неприйнятним.

*\*Більш детальна інформація викладена в Політиці запобігання сексуальній експлуатації та насильству (ЗСЕН) та Політиці щодо конфлікту інтересів.\**

* Заборона знущань, переслідувань, дискримінації, залякування чи жорстокого поводження

Дії наших співробітників повинні бути справедливими та чесними. До всіх людей слід ставитися з гідністю та повагою, а наші співробітники ніколи не повинні вдаватися до принизливої, образливої або експлуататорської поведінки.

Будь-яка форма фізичного насильства, окрім випадків самозахисту, є неприйнятною та призведе до негайного звільнення.

Використання неприйнятної, насильницької чи образливої ​​лексики в усній, чи письмовій формі щодо інших неприпустимо.

* Відповідальність за ресурси чи інформацію (ORG)

Очікується, що наші співробітники будуть використовувати активи, фінансові та інші ресурси організації відповідально та підзвітно, дотримуючись усіх наших відповідних політик та процедур.

Обладнання організації не можна використовувати для будь-якої незаконної діяльності, включаючи будь-яку форму переслідувань, залякування або принизливих дій або коментарів.

Будь-які довірені товари та послуги проєкту повинні використовуватися належним чином. Заподіяння шкоди навмисно або через грубу недбалість будь-якому майну організації або майну, безпосередньо пов'язаному з нашою роботою, є неприйнятним.

Будь-яка приватна або конфіденційна інформація, пов'язана з нашою роботою, не повинна передаватися за межі організації в усній, письмовій формі, через засоби масової інформації, соціальні мережі або іншим чином, за винятком випадків, коли це вимагається законом і з дотриманням відповідних протоколів безпеки.

* Відповідальність за своє здоров’я, безпеку та безпеку підлеглих

Наші співробітники зобов'язані дотримуватися місцевих правил безпеки

Наші співробітники повинні поводитися таким чином, щоб уникати непотрібних ризиків для здоров'я, безпеки та захисту себе, членів своєї команди та своїх підлеглих. Таке ж ставлення повинно практикуватися по відношенню до партнерських організацій та наших бенефіціарів.

* Зобов'язання повідомляти про всі порушення цього Кодексу поведінки

Про інциденти, занепокоєння або підозри щодо будь-яких порушень цього Кодексу необхідно повідомляти відповідному старшому менеджеру через відповідний(і) канал(и) повідомлення про порушення.

**Якщо хтось просить вас зробити щось, що, на вашу думку, є неправильним, НЕ РОБІТЬ ЦЬОГО! Незалежно від того, хто вас просить, якщо ви знаєте, що щось не так, ви повинні відмовитися це робити. Ви повинні негайно повідомити про це на адресу**

Жодні неправдиві або зловмисні звинувачення щодо Кодексу неприпустимі. Будь-які навмисно неправдиві або зловмисні скарги вважаються неприйнятними та будуть розглядатися як порушення.

Вся інформація про порушення Кодексу поведінки повинна розглядатися з максимальною обережністю.

# ДОДАТОК I. - ФОРМИ НЕПРИЙНЯТНОЇ ПОВЕДІНКИ, ТЕРМІНОЛОГІЯ

Чіткі визначення мають важливе значення для послідовного розуміння, класифікації, повідомлення та реагування на окремі порушення цього Кодексу поведінки. Усі форми поведінки, перелічені нижче, вважаються "неприйнятною поведінкою".

* Насильство

Насильство - це неправильне, неналежне використання або поводження з чим-небудь або ким-небудь, що заподіює шкоду, збитки або страждання, або ж завдає кривду. Існує кілька форм насильства (такі як фізичне насильство, словесна образа, сексуальне насильство та емоційне насильство), кожне з перелічених може бути наслідком умисного вчинку, недбалості або через незнання.

* Цькування

Цькування на робочому місці (словесне, фізичне або інше) - це неодноразова неприпустима поведінка однієї або декількох осіб проти іншої, яка обґрунтовано розцінюється як така, що перешкоджає реалізації права людини на гідне ставлення до неї на робочому місці.

Поодинокий випадок такої поведінки може розцінюватися як образа гідності на роботі, однак поодинокий випадок не вважається цькуванням. Виконання законних прав і обов'язків керівництва/співробітників не є цькуванням.

Наступні зразки поведінки є прикладами видів цькування:

* Словесні або письмові образи та нападки
* Менш прихильне ставлення, ніж до інших колег
* Несанкціоноване вторгнення - приставання, шпигунство або переслідування
* Загрозлива поведінка
* Залякування
* Надмірний контроль за роботою
* Приниження
* Відмова в наданні пов'язаної з роботою інформації
* Необґрунтована зміна змісту або цілей роботи людини, або ж маніпулювання ними
* Звинувачення в тому, що знаходиться поза контролем людини
* Маніпулювання репутацією жертви шляхом поширення чуток, пліток або глузування
* Обмеження можливості жертви висловитися шляхом гучних критичних зауважень або непристойних висловів
* Постійні образи, глузування та критика, спрямовані на особистісні характеристики
* Ізоляція та віктимізація
* Агресивна поведінка стосовно інших, включаючи необґрунтований гнів та крик
* Насильство або загроза насильства
* Постійне маніпулювання характером роботи або здатністю жертви виконувати роботу, зокрема через зайве навантаження, встановлення цілей з нездійсненними термінами, навмисне приховування інформації про роботу або постановка безглуздих чи недосяжних завдань
* Постійна критика роботи, яка не врівноважується, за можливості, позитивними відгуками або пропозицією альтернативних рішень
* Критика здібностей людини та її особистості в присутності інших

# ЖОРСТОКЕ ПОВОДЖЕННЯ З ДІТЬМИ

Жорстоке поводження з дітьми та відсутність турботи про них визначається як всі форми фізичного та/або емоційного жорстокого поводження, сексуального насильства, безжалісного або недбалого поводження, комерційної або іншої експлуатації, що завдає фактичну або потенційну шкоду для здоров'я дитини, її виживання, розвитку чи гідності в контексті відносин відповідальності, довіри чи влади.

У розширеному визначенні жорстокого поводження з дітьми розрізняють п'ять підтипів:

* Фізичне насильство – це фактична або ймовірна фізична травма дитини, така як удари, стусани або струс.
* Емоційне насильство – це шкода, заподіяна постійним та серйозним емоційним жорстоким поводженням або неприйняттям, такими як принизливі покарання, погрози, цькування або відмова в догляді та ласці, що призводить до несприятливих наслідків для поведінки та емоційного розвитку дитини або молодої особи.
* Нехтування відбувається, коли не задовольняються такі базові потреби, як харчування, тепло та медичне обслуговування, що призводить до серйозного погіршення здоров'я або розвитку дитини чи молодої особи.
* Сексуальне насильство щодо дитини відбувається в тому випадку, якщо дитина або молода особа стає об’єктом тиску або примусу до участі в будь-яких сексуальних діях. Дитина не може дати згоду на будь-яку форму сексуальної діяльності. Коли кривдник взаємодіє з дитиною таким чином, він скоює злочин, який може мати довготривалі наслідки для жертви на довгі роки. Сексуальне насильство може статися будь-де - при особистій зустрічі або в Інтернеті. Сексуальне насильство охоплює інцест, зґвалтування та ласки, показ порнографії або перегляд порнографічних зображень дітей. Сексуальне насильство може стосуватися братів і сестер, інших членів сім'ї або осіб, які не є членами сім'ї.
* (Онлайн) домагання (або грумінг) дитини в сексуальних цілях - це навмисна пропозиція за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій дорослої особи зустрітися з дитиною, яка не досягла встановленого законом віку для сексуальних стосунків, з метою вступу в сексуальні стосунки або виготовлення матеріалів із зображенням сексуального насильства над дитиною.
* Комерційна чи інша експлуатація дитини означає залучення дитини до роботи або інших видів діяльності на користь інших. У питанні дитячої праці ми дотримуємось Конвенції про права дитини (*надалі - Конвенція*), яка передбачає, що праця дітей не повинна порушувати інші їхні права, включаючи право на освіту чи право на відпочинок та ігри. Водночас, визнаючи, що держави-учасниці Конвенції повинні встановити мінімальний вік або мінімальний вік для прийому на роботу, ми прагнемо діяти в цьому питанні згідно з відповідним законодавством країни, в якій ми працюємо.

*\*Більш детальна інформація викладена в Політиці захисту дітей*.\*

* Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів - це ситуація, коли наші співробітники використовують своє робоче місце або назву, логотип чи репутацію організації для отримання особистого прибутку або користі. Це може мати місце в наступних ситуаціях:

* Коли наші співробітники, члени їх сімей або друзі постачають товари або послуги нашій організації, за винятком тих випадків, коли вони пройшли справедливий та повністю відкритий процес відбору.
* Коли наші співробітники безпосередньо наймають та контролюють членів своїх сімей, минаючи звичайний відкритий процес відбору.
* Коли нашими бенефіціарами стають члени сімей або друзі наших співробітників, минаючи звичайний процес відбору бенефіціарів.
* Отримання кредитів від наших бенефіціарів

*\*Більш детальна інформація наведена в Політиці щодо конфлікту інтересів.\**

* Корупція

Корупція - це зловживання довіреною владою в особистих інтересах будь-якої особи. Це включає в себе пропозицію, надання, вимогу або отримання фінансових або матеріальних подарунків, позик, винагород, забезпечення або будь-яких інших переваг від/для третьої особи як стимул для досягнення чогось, що є нечесним, незаконним або порушує довіру в рамках договірних відносин. Це, зокрема, стосується:

* Хабарництво та отримання хабарів, зайвих подарунків або послуг в обмін на підтримку, товари або послуги нашої організації
* Надання та отримання переваг, у тому числі повернення частини договірних платежів («відкатів»)
* Спрощення платежів
* Шахрайство та розкрадання (використання довірених коштів для особистого використання)
* Угоди, що знижують конкуренцію
* Вимагання та відмивання грошей

*\*Більш детальна інформація наведена в Антикорупційній політиці*.\*

* Дискримінація

Дискримінація - це нерівне ставлення до окремих осіб або груп осіб на підставі особистісних характеристик, таких як інвалідність, зовнішність та групових характеристик, таких як етнічна приналежність, релігія тощо. Поширеними формами дискримінації можуть бути, зокрема, прийняття рішень щодо працевлаштування або включення в програму на основі сімейного стану, раси, належності до меншин, статі, релігії або відсутності релігії, кольору шкіри, національного або етнічного походження, громадянства, мови, сімейного стану, народження, сексуальної орієнтації, віку, інвалідності, політичних переконань, соціально-економічного походження, кастової приналежності, статусу ВІЛ/СНІДу або інших захворювань, а також зовнішнього вигляду або способу життя.

Дискримінація охоплює (але не обмежується) наступні приклади:

* Програми, які не спираються на об'єктивну оцінку потреб або аналіз ситуації, в результаті яких чоловіки отримують більше пільг, ніж жінки, або навпаки
* Уподобання при прийомі на роботу на підставі приналежності до релігійної або етнічної групи, на противагу до членів інших конфесій чи груп
* Стигматизація або відмова в обслуговуванні людей, що мають статус ВІЛ та СНІД
* Надання послуг представникам тільки певних етнічних, релігійних чи політичних груп
* Експлуатація

Експлуатація означає використання наявної влади, впливу або контролю над ресурсами для того, щоб чинити тиск, примус, нав'язування або маніпулювання будь-ким, з метою змусити зробити щось проти його/її волі чи інтересів або добробуту. Сюди належать загрози у відмові в допомозі за проєктом, загрози публічних неправдивих заяв про людину або інші загрози, які можуть призвести до негативних наслідків на робочому місці або в суспільстві.

Експлуатація включає в себе (серед іншого) наступні приклади:

* Надання особливих привілеїв бенефіціарам або іншим учасникам програми в обмін на явні, необхідні або побічні послуги (включаючи сексуальні послуги) або надання вигод як співробітнику, так і третій стороні
* Загрози або натяки на те, що відмова або небажання людини підкоритися вимогам вплине на її право на допомогу та підтримку за проєктом або на трудові умови
* Залучення дітей до важких, небезпечних, тривалих або примусових робіт
* Продаж, купівля та транспортування дітей, жінок або чоловіків шляхом примусу або омани, з метою отримання економічної чи іншої вигоди
* Шахрайство

Шахрайство - це крадіжка або нецільове використання коштів чи інших ресурсів нашим співробітником або третьою стороною, яке може включати або не включати надання неправдивих даних у фінансових документах або записах з метою приховування крадіжки або нецільового використання.

Приклади шахрайства включають, але не обмежуються:

* Крадіжка коштів або іншого майна
* Фальсифікація витрат або видатків
* Підробка або переробка документів
* Знищення або видалення записів
* Неналежне особисте використання активів чи коштів організації
* Намір отримання або отримання готівки, подарунків чи інших вигод від третіх сторін в обмін на перевагу третіх сторін у їхніх операціях із нашою організацією
* Шантаж або вимагання
* Сплата надмірних цін або гонорарів третім особам з метою особистої вигоди

*\*Примітка Неприйнятні шахрайські та корупційні дії детально описані в Антикорупційній політиці.\**

* Грумінг

Грумінг - це хижацький акт маневрування з метою поставити іншу особу в становище, яке робить її більш ізольованою, залежною, схильною до довіри та більш вразливою до насильницької поведінки. Мета - підготувати іншу людину до подальшого насильства (наприклад, сексуального або фінансового). Тому перший крок, який робить грумер, - це встановлення дружби та довіри.

* Мова ворожнечі

Мова ворожнечі визначається як публічне підбурювання до насильства або ненависті (здебільшого в Інтернеті) за певними ознаками, включаючи расу, колір шкіри, релігію, походження, національну чи етнічну приналежність, сексуальну орієнтацію, гендерну ідентичність та інвалідність.

* Переслідування

Переслідування - це неприйнятна поведінка, пов'язана з такими особистісними характеристиками, як раса, приналежність до групи меншин, стать, релігія або відсутність релігії, колір шкіри, національне або етнічне походження, мова, сімейний стан, громадянський стан, сексуальна орієнтація, вік, інвалідність, політичні переконання, соціально-економічне становище, кастова приналежність, наявність статусу ВІЛ або СНІД чи інших захворювань, а також зовнішній вигляд або спосіб життя, які мають на меті або наслідком яких є обмеження гідності людини та створення лячного, ворожого, принижуючого гідність, принизливого та образливого оточення для людини. Така неприйнятна поведінка може полягати в діях, проханнях, промовлених словах, жестах або у виготовленні, демонстрації та поширенні текстів, зображень та інших матеріалів.

Переслідування також включає в себе менш прихильне ставлення до людини, з тієї причини, що вона заперечує або приймає описану вище поведінку.

Будь-яка людина може стати жертвою переслідування. Переслідування може бути поодиноким інцидентом або багаторазовою дією. Воно може приймати різні форми та може включати в себе письмові документи, використання інформаційних технологій, таких як електронна пошта, текстові повідомлення, фотографії або малюнки.

Безліч форм поведінки можуть бути переслідуванням, в тому числі:

* Словесні нападки - жарти, коментарі, глузування або пісні
* Письмові нападки, включаючи текстові повідомлення, електронні листи або повідомлення
* Фізичне пригнічення - поштовхи, стусани та будь-яка форма нападу
* Залякування - жести, позування та загрозливі пози
* Візуальні зображення, такі як плакати, емблеми та значки
* Ізоляція або вилучення з соціальної активності
* Примус поводитися таким чином, який людина вважає недоречним - наприклад, вимога одягатися не відповідно до етнічних або релігійних особливостей людини
* Незаконна діяльність

Діяльність, яка суперечить або заборонена законодавством, особливо кримінальним, або не санкціонована офіційними правилами.

* Торгівля людьми

Торгівля людьми означає вербування, перевезення (включаючи ненадання зворотного транспорту), передачу, переховування або отримання людей шляхом погрози силою чи її застосування, чи інших форм примусу, у разі викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або вразливим становищем або надання чи отримання платежів, чи переваг для отримання згоди особи, яка контролює іншу особу, з метою експлуатації.

* Залякування

Залякування - це дія, навмисне спрямована на виклик боязкості та страху, або ж примус до підпорядкування через страх. Залякування має на меті навіювання іншій особі страху або почуття неповноцінності шляхом погроз або навіювання страху перед наслідками щодо неї та її сім'ї або друзів. Залякування може бути вербальним, невербальним та фізичним.

* Сучасне рабство

Сучасне рабство стосується ситуацій, коли одна людина забирає свободу іншої людини – її свободу контролювати своє тіло, її свободу вирішувати відмовитися від певної роботи або припинити працювати – щоб її можна було експлуатувати. Свободу забирають погрозами, насильством, примусом, зловживанням владою та обманом.

* Сексуальне насильство

Сексуальне насильство - це загроза або фактичне фізичне вторгнення сексуального характеру, будь то силою, примусом або за нерівних умов. Воно передбачає сексуальне насильство або статеві акти, на які людина не давала згоди, не могла дати згоду або була змушена дати згоду.

* Сексуальна експлуатація

Сексуальна експлуатація - це будь-яке фактичне насильство або спроба зловживання беззахисним становищем, владою або довірою, щоб чинити тиск на інших та вимагати надання сексуальних послуг, включаючи випадки (серед інших) отримання фінансової, соціальної або політичної користі від сексуальної експлуатації іншої особи.

* Сексуальні домагання

Сексуальне домагання - будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної та фізичної поведінки сексуального характеру. Поодинокий випадок може бути сексуальним домаганням. Багато форм поведінки можуть являти собою сексуальне домагання, в тому числі:

* Фізичні дії сексуального характеру, включаючи такі небажані контакти, як зайві дотики, поплескування, притиснення або дотик до тіла іншої людини, насильство та примус до статевого акту.
* Вербальні дії сексуального характеру. Сюди можуть належати непрохані сексуальні загравання, пропозиції або примушування до сексуального акту, невпинні пропозиції продовжити спілкування поза робочим місцем після того, як стало ясно, що такі пропозиції є непроханими, небажаними та образливий флірт, натяки або непристойні коментарі.
* Невербальна дія сексуального характеру. Сюди належить показ порнографічних зображень або зображень із сексуальним підтекстом, предметів, письмових матеріалів, повідомлень в соціальних мережах, електронних листів та текстових повідомлень. Сюди також можуть відноситися посмішки, насвистування та відверті сексуальні жести.
* Сексуалізована поведінка. Сюди може належати така поведінка, яка применшує чи висміює, або ж фізично ображає працівника у зв'язку з його або її статтю, як-то принизливе поводження або образи пов'язані зі статю.
* Сексуальне насильство

Сексуальне насильство визначається як будь-який сексуальний акт, спроба домогтися сексуального акту, небажані сексуальні коментарі чи залицяння або дії, спрямовані проти сексуальності особи з використанням примусу, вчинені будь-якою особою, незалежно від її стосунків з жертвою, за будь-яких обставин, у тому числі вдома та на роботі, але не обмежуючись ними.

Широкий спектр сексуально насильницьких дій може відбуватися за різних обставин і в різних умовах. До них відносяться, наприклад: зґвалтування в шлюбі або під час побачень або зґвалтування незнайомими людьми; сексуальне насильство; примусовий шлюб або співжиття, включаючи шлюб дітей; відмова у праві користуватися контрацептивами або вживати інших заходів для захисту від хвороб, що передаються статевим шляхом; примусовий аборт; примушування до проституції та торгівля людьми з метою сексуальної експлуатації.

Я уважно прочитав/-ла та зрозумів/-ла Кодекс поведінки та погоджуюсь дотримуватись його вимог, а також зобов'язуюсь дотримуватись необхідних стандартів поведінки.

Я розумію, що недотримання будь-яких принципів Кодексу поведінки може призвести до дисциплінарного стягнення аж до звільнення, а також, у відповідних випадках, до порушення проти мене цивільного або кримінального провадження.

Ім'я:……………………………………………………… Підпис:………………………………………………………..

Дата:……………………………………Організація:……………………………………………………………………...

Місцезнаходження:…………………………………………………

# ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ - КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК

Впровадження політики на робочому місці передбачає доведення її до відома всіх співробітників та проведення необхідного навчання для забезпечення її розуміння. Керівництво повинно застосовувати політику на практиці та просувати її, щоб бути прикладом для підлеглих.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. ПОЛІТИКА ДОСТУПНА ДЛЯ ВСЬОГО ВІДПОВІДНОГО ПЕРСОНАЛУ
 | **Так** | **Ні** |
| 1. Нова політика/оновлена версія існуючої політики доведена до відома всього відповідного персоналу.
 |   |  |
| 1. За необхідності, копії політики також доступні будь-якими місцевими мовами та пояснені працівникам.
 |   |  |
| 1. Копії розміщені в офісі.
 |   |  |
| 1. Короткий виклад повної версії політики слугує нагадуванням для персоналу. За необхідності, різні частини кодексу можна висвітлити в різних частинах вашого офісу - наприклад, ви можете розмістити на кухнях таблички про чистоту та повагу до інших.
 |   |  |
|  1. РОЗУМІННЯ ПОЛІТИКИ
 |   |  |
| 1. Призначено відповідальну особу за впровадження політики
 |   |  |
| 1. Відповідний персонал проходить навчання щодо політики. Найкращі навчальні програми дозволяють відстежувати прогрес у навчанні та надають працівникам можливість звертатися за роз'ясненнями, якщо вони не розуміють, у чому саме полягає політика. Тренер повинен вміти чітко пояснити політику співробітникам і відповісти на їхні запитання. Дуже важливо ефективно спілкуватися під час обговорення, щоб переконатися, що тренер досягнув своєї кінцевої мети, тобто, що співробітники зрозуміли політику.
2. Не забудьте попросити учасників тренінгу підписати листки відвідування тренінгу, оскільки цей тип документації часто вимагають аудитори.
 |   |  |
| 1. Зворотний зв'язок з працівниками, які пройшли навчання, збирається для того, щоб переконатися, що вони розуміють політику і те, що від них очікується. Якщо вони не повністю розуміють деякі аспекти, надайте їм додаткові пояснення (наприклад, проведіть індивідуальне навчання, виділіть час на зборах персоналу для пояснення цього питання).
 |   |  |
| 1. Дотримання політики контролюється та забезпечується вищим керівництвом
 |   |  |
|  1. ЗГОДА З ПОЛОЖЕННЯМИ КОДЕКСУ
 |   |  |
| 1. Кодекс поведінки додається до всіх договорів з персоналом та іншими фізичними/юридичними особами, і вони підписують згоду з політикою. Суттєве порушення політики має бути зазначене в переліку причин для розірвання договору.
 |   |  |
| 1. Ключові політики додаються до посібника для місцевого персоналу
 |   |  |

1. Для цілей цієї політики термін "персонал" використовується для позначення всього відповідного персоналу, включаючи зовнішній персонал [↑](#footnote-ref-1)
2. *Наполегливо рекомендується уникати вживання навіть невеликої кількості алкоголю або інших речовин, оскільки будь-яка кількість може вплинути на поведінку, створити негативне сприйняття або мати юридичні наслідки (наприклад, дійсність страховки). З іншого боку, в деяких культурах у певних випадках невелика кількість алкоголю може бути прийнятною.* [↑](#footnote-ref-2)