

POL 03029**Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань****МЕТА:**

Викласти поведінкові очікування та заходи захисту від переслідувань, включно із сексуальними домаганнями, які надає FHI 360 у робочому середовищі.

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ:

Ця політика застосовується до всього персоналу FHI 360 по всьому світу, а також до постачальників і персоналу постачальників у межах, зазначених нижче.

ВИЗНАЧЕННЯ:

- Скаржник** Особа або сторона, яка подає скаргу відповідно до цієї політики.
- Співробітники FHI 360** Співробітники FHI 360, посадові особи, члени ради директорів, стажери та позаштатні працівники (оплачувані і неоплачувані), волонтери, агенти та інші особи, уповноважені діяти від імені FHI 360.
- Переслідування** Визначення переслідування викладено в пунктах політики 1 і 2 нижче.
- Учасник програм** Будь-яка доросла особа або дитина, яка обслуговується за програмою FHI 360 або контактує з персоналом FHI 360, постачальниками або персоналом постачальників у зв'язку з програмами або бізнесовою діяльністю FHI 360 або в результаті такої діяльності.
- Відповідач** Особа або сторона, проти якої подано скаргу відповідно до цієї політики.
- Супервайзер** Співробітник FHI 360, який безпосередньо керує роботою одного або кількох співробітників FHI 360.
- Постачальник** Будь-який підрядник, консультант, постачальник, постачальник послуг, субпідрядник або субреципієнт FHI 360.
- Співробітники Постачальника** Співробітники постачальника, стажери та позаштатні працівники (оплачувані і неоплачувані), волонтери, агенти та інші особи, уповноважені діяти від імені постачальника.
- Робоче середовище** Включає у себе робочі місця, як, зокрема, офіси FHI 360, офіси або об'єкти постачальників чи донорів, робочі поїздки, спільне проживання, робочі поїздки на місця, розгортання в зонах гуманітарної допомоги, а також усі робочі взаємодії у громадах, де ми працюємо. Також робоче середовище охоплює навчальні семінари, конференції та соціальні заходи, пов'язані з роботою, як-от офісні вечірки, виїзні бізнес-ланчі та вечери, а також розважальні заходи для клієнтів або професійної групи.

POL 03029

Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

ПОЛІТИКА:**1. Загальна заява про політику**

- 1.1. Усі співробітники FHI 360 мають право працювати в шанобливому та безпечному середовищі. З цією метою FHI 360 не толерує жодних форм переслідування у нашому робочому середовищі або у ситуаціях, пов'язаних із виконанням роботи, за будь-якою ознакою:
 - 1.1.1. раси, кольору шкіри, етнічного чи національного походження
 - 1.1.2. релігії
 - 1.1.3. віку
 - 1.1.4. статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності або прийнятої належності до соціально визначених норм маскулінності та фемінності
 - 1.1.5. медичного стану
 - 1.1.6. вагітності, пологів та годування груддю
 - 1.1.7. національності та громадянства
 - 1.1.8. фізичної або розумової неповносправності, генетичної інформації або характеристик (самої особи або членів її сім'ї)
 - 1.1.9. особливого статусу військових або ветеранів США
 - 1.1.10. статусу жертви домашнього насильства, сексуального насильства або переслідування
 - 1.1.11. будь-якого іншого класу, статусу або характеристики, для якої передбачається захист за місцевим законодавством
- 1.2. Співробітникам FHI 360 суворо заборонено вчиняти домагання щодо інших співробітників FHI 360, співробітників постачальників, учасників програм або будь-яких інших осіб, із якими вони взаємодіють у ситуаціях, пов'язаних із виконанням роботи.
- 1.3. FHI 360 зобов'язується захищати працівників FHI 360 від переслідувань з боку інших співробітників FHI 360, постачальників або співробітників постачальників, донорів або співробітників донорів, учасників програм або будь-яких інших осіб, з якими вони взаємодіють у ситуаціях, пов'язаних із виконанням роботи.
- 1.4. FHI 360 вживає превентивних заходів, веде розслідування скарг щодо переслідувань та вживає відповідних заходів для припинення будь-яких переслідувань щодо співробітників FHI 360 або з їхнього боку.

2. Пояснення переслідування та поведінки, що становить домагання

- 2.1. Переслідування – це небажана та неприйнятна поведінка, що ґрунтується на будь-якому з чинників, перелічених у розділі 1.1, коли потерпання від образливої поведінки стає умовою продовження роботи, є достатньо серйозним та поширеним, щоб перешкоджати виконанню роботи, або створює нешанобливе, залякувальне, недружнє, принизливе, агресивне, зневажливе або образливе робоче середовище. Переслідування може бути усним, письмовим (зокрема, онлайн), невербальним або фізичним.
- 2.2. Переслідування зазвичай повторюється та є постійним, але в деяких ситуаціях один тяжкий випадок може вважатися переслідуванням.
- 2.3. Переслідувачами можуть бути співробітники FHI 360 (включно з керівниками, прямими підлеглими та колегами) або особи поза FHI 360, наприклад, співробітники постачальників; співробітники постачальника, постачальника послуг, субпідрядника або субреципієнта постачальника; співробітники донора; учасники програм; члени спільнот, які обслуговує FHI 360; або будь-які інші

POL 03029

Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

- особи, з якими вони взаємодіють у ситуаціях, пов'язаних із виконанням роботи.
- 2.4. Співробітники FHI 360 можуть постраждати від переслідувань і повідомити про це відповідно до цієї політики, навіть якщо відповідна поведінка спрямована проти іншої особи.
- 2.5. Переслідування – це поведінка, яка відбувається на роботі, під час роботи або іншим чином пов'язана з роботою. Включає у себе робочі місця, як, зокрема, офіси FHI 360, офіси або об'єкти постачальників чи донорів; відбувається електронною поштою, у соціальних мережах, або під час іншого обміну електронними повідомленнями; стосується робочих поїздок, спільного проживання, робочих поїздок на місця, розгортання в зонах гуманітарної допомоги, а також усіх робочих взаємодій у громадах, де ми працюємо. Також робоче середовище охоплює навчальні семінари, конференції та соціальні заходи, пов'язані з роботою, як-от офісні вечірки, виїзні бізнес-ланчі та вечери, а також розважальні заходи для клієнтів або професійної групи.
- 2.6. Сексуальні домагання – це специфічна форма переслідування за ознакою статі. Сексуальні домагання можуть відбуватися незалежно від статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності, можуть відбуватися як між особами однієї статі, так і між особами протилежної статі, також не обов'язково, щоб переслідування було вмотивовано сексуальним потягом. Сексуальні домагання можуть набувати різних форм:
- 2.6.1. Недружнє робоче середовище: Поведінка, яка є агресивною, поширеною або постійною, що має на меті або своїм наслідком необґрунтоване втручання в роботу співробітника FHI 360 або створення залякувального, ворожого або образливого робочого середовища, а також
- 2.6.2. Домагання «послуга за послугу»: Небажані сексуальні залицяння, прохання про сексуальні послуги або сексуальні чи непрофесійні стосунки, а також інша вербальна та фізична поведінка сексуального характеру, коли підкорення або відмова від такої поведінки прямо чи опосередковано є умовою трудових відносин або використовується як підстава для прийняття рішень, що впливають на трудові відносини співробітника FHI 360.
- 2.7. Приклади заборонених переслідувань, зокрема, включають:
- 2.7.1. принизливі або нетактовні жарти, розіграші чи коментарі
- 2.7.2. образи чи вирази, глузливі чи принизливі коментарі
- 2.7.3. прямі або приховані погрози завдання фізичної шкоди, насильства
- 2.7.4. небажані сексуальні залицяння або запрошення, усні, фізичні або онлайн, включно із соціальними мережами
- 2.7.5. спроба або вчинення сексуального насильства чи зґвалтування
- 2.7.6. невербальна поведінка, як-от погляди або жести
- 2.7.7. глузливі або принизливі коментарі; натяки або приховані погрози
- 2.7.8. показ або надсилання образливих зображень, як-от плакатів, відео, фото, карикатур, екранних заставок, електронних листів, постів у соціальних мережах або малюнків, які мають принизливий або сексуальний характер
- 2.7.9. образливі або небажані коментарі щодо зовнішності, інших особистих або фізичних характеристик, або образливі узагальнення щодо людей з інвалідністю (включно з фізичними, психічними, емоційними або розумовими вадами), віку, статі, раси, етнічної належності чи

POL 03029

Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

- національності
- 2.7.10. непотрібний або небажаний тілесний контакт, як-от обмацування або масаж, блокування нормального руху або фізичне втручання в роботу іншої особи
- 2.7.11. привілейоване ставлення або обіцянки привілейованого ставлення до працівника за підкорення сексуальній поведінці, включно зі схилянням або спробами схиляння будь-якого співробітника до сексуальної взаємодії за компенсацію або винагороду
- 2.7.12. погрози або вимоги, спрямовані на те, щоб особа задовольнила сексуальні вимоги як умову продовження роботи, уникнення певних втрат або отримання певної вигоди – в обмін на сексуальні послуги
- 2.7.13. помста за скарги щодо сексуальних домагань (див. розділ 5)
- 2.8. Наведений вище перелік прикладів не є вичерпним; може існувати також інша поведінка, яка є неприйнятним переслідуванням згідно з цією політикою або чинним законодавством.
- 2.9. Крім того, деякі небажані дії становлять порушення цієї політики, проте вони водночас можуть не відповідати політиці FHI 360 «Професійні стандарти поведінки» (POL 03003). У таких випадках співробітникам FHI 360 необхідно повідомити департамент людських ресурсів (HR) для вжиття відповідних заходів у зв'язку з такою поведінкою.

3. Повідомлення

- 3.1. Співробітники FHI 360, які зазнали переслідувань, помсти або будь-якої іншої поведінки, забороненої цією політикою, або стали свідками такої поведінки, мають негайно повідомляти про це в усній або письмовій формі, звернувшись до однієї зі вказаних нижче осіб, підрозділів чи служб:
- 3.1.1. Безпосередній керівник з компанії FHI 360 або, якщо така поведінка стосується безпосереднього керівника, тоді будь якого іншого керівника в межах цього відділу
- 3.1.2. Місцевий представник відділу «Люди і Культура» при відділі управління персоналом (HR) компанії FHI 360, особа, яка відповідає за питання HR безпосередньо у відділі, або регіональний партнер, який надає послуги з питань управління персоналом (HR)
- 3.1.3. Директор Відділу Управління Персоналом HR або Директор Компанії Партнера, який надає послуги з питань управління персоналом HR (див. веб сторінку компанії FHI 360 HR Connect для отримання контактної інформації)
- 3.1.4. Відділ Нормативно Правової Відповідності та Внутрішнього Контролю (OCIA) компанії FHI 360 за допомогою одного з наступних варіантів:
- Електронна пошта: Compliance@fhi360.org
 - Сторінка в Інтернеті (анонімно або використовуючи ваше ім'я): (<http://www.fhi360.org/anonreportregistry>)
 - Конфіденційна Телефонна Лінія Дотримання Норм Поведінки та Нормативно Правових Вимог: +1 833 745 8886 (місцеві телефонні компанії можуть виставити рахунок за цей дзвінок)
- 3.2. Анонімні повідомлення зазвичай складніше розслідувати через обмеженість інформації. Співробітникам FHI 360 рекомендується надавати якомога

POL 03029

Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

детальнішу інформацію про неналежну поведінку, включно, за можливості, з ідентифікацією осіб, які брали участь або були свідками такої поведінки, якщо це не наражає ідентифікованих осіб на небезпеку безпосередньої шкоди.

- 3.3. Співробітники FHI 360 з роботи з людськими ресурсами, керівники або особи, які обіймають посаду на рівні директора або вище, зобов'язані негайно надіслати повідомлення до ОСІА або центрального Департаменту людських ресурсів через відповідний механізм повідомлення, описаний у розділі 3.1 вище. Співробітникам місцевого департаменту людських ресурсів та керівникам суворо заборонено самостійно розслідувати такі повідомлення або вживати будь-яких заходів. Невиконання цієї вимоги є порушенням цієї політики та може тягнути за собою дисциплінарну відповідальність, аж до негайного звільнення з роботи.

4. Підтримка скаржників

- 4.1. Безпека всіх задіяних осіб має першочергове значення. FHI 360 та особи, залучені до реалізації цієї політики, вживатимуть усіх обґрунтованих заходів для того, щоб реагування на заяви про переслідування не ставило під загрозу безпеку скаржника або відповідача. Після отримання скарги FHI 360 негайно проводить оцінку стану здоров'я та безпеки постраждалих осіб і вживає тимчасових заходів, необхідних для забезпечення безпеки. Під час розслідування FHI 360 вживає заходів, необхідних для забезпечення безпеки скаржників.
- 4.2. Співробітники FHI 360 можуть користуватися пільговими програмами компанії та програмами підтримки, як-от медичним страхуванням, доступними оплачуваними та неоплачуваними відпустками, а також Програмами підтримки співробітників для отримання допомоги, за умови дотримання вимог та умов планів надання пільг.

5. Недопущення помсти

- 5.1. FHI 360 має окрему політику, яка забороняє помсту (Політика відкритих дверей і нетерпимості до помсти – POL 03004). У FHI 360 є суворо забороненою будь-яка помста співробітникам, які беруть участь у розслідуванні переслідувань, повідомляють або скаржаться на переслідування чи інші порушення цієї політики або пов'язаних з нею процедур.
- 5.2. Помста має місце, коли хтось карає або погрожує покарати іншу особу за повідомлення або висловлення наміру повідомити про те, що, на її думку, є переслідуванням або будь-яким іншим порушенням цієї політики, за допомогу іншим особам у повідомленні про переслідування чи порушення політики або за участь у розслідуванні, передбаченому цією політикою.
- 5.3. Про підозри щодо помсти слід негайно повідомляти за допомогою механізмів повідомлення, описаних у розділі 3 цієї політики.
- 5.4. Співробітники FHI 360, які вдаються до помсти, піддаються дисциплінарному стягненню аж до звільнення або припинення трудових або інших відносин з FHI 360.

6. Розслідування та коригувальні заходи

- 6.1. Після отримання повідомлення про переслідування, помсту або інше порушення цієї політики, незалежно від того, коли сталася подія (події), департамент людських ресурсів визначає план відповідних дій, виходячи з

POL 03029

Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

- характеру ситуації.
- 6.2. FHI 360 негайно оцінює стан здоров'я та безпеки залучених осіб, вживає заходів для запобігання подальшому переслідуванню та застосовує тимчасові засоби захисту, які можуть включати відокремлення скаржника від відповідача, відправлення відповідача або скаржника (на прохання скаржника) в адміністративну відпустку або інші заходи на розсуд FHI 360 для забезпечення безпеки, конфіденційності розслідування або для забезпечення ретельності та об'єктивності розслідування.
 - 6.3. FHI 360 проводить відповідальне, своєчасне та ретельне розслідування неупереджено, забезпечуючи всім сторонам належну правову процедуру та зберігаючи конфіденційність, наскільки це можливо (див. розділ 7 нижче для отримання детальної інформації щодо конфіденційності).
 - 6.4. Зазвичай розслідування проводить департамент людських ресурсів, але FHI 360 може найняти зовнішніх слідчих, якщо вважає це за доцільне.
 - 6.5. Співробітники FHI 360 зобов'язані повною мірою співпрацювати з розслідуванням та надавати слідчим правдиву інформацію.
 - 6.6. Розслідування зазвичай передбачає опитування скаржника та відповідача, а також інших осіб, які могли бути свідками або іншим чином обізнані з предметом скарги. Виконується розгляд відповідних записів, електронної пошти, повідомлень та інших фактів. Конкретні кроки розслідування відрізняються залежно від унікальних обставин кожної скарги.
 - 6.7. Після завершення розслідування FHI 360 розглядає зібрані докази та визначає, чи мало місце переслідування, помста чи інші порушення цієї або інших політик FHI 360.
 - 6.8. Якщо сталося порушення політики, FHI 360 вживає невідкладних обґрунтовано розрахованих коригувальних заходів, спрямованих на припинення переслідування та запобігання переслідувань у майбутньому. Коригувальні заходи можуть передбачати інструктаж та консультування, плани підвищення якості робочих умов, попередження, переведення, перепризначення, пониження у посаді, відсторонення від роботи або інші дисциплінарні заходи, аж до негайного звільнення.
 - 6.9. FHI 360 співпрацює із правоохоронними органами або іншими регуляторними органами під час розслідувань і може бути зобов'язана повідомляти правоохоронні органи та/або відповідних донорів FHI 360 про достовірні звинувачення та порушення. Така співпраця та повідомлення здійснюються під керівництвом центрального департаменту людських ресурсів та OCIA і можуть передбачати консультації з Юридичним департаментом.
7. Конфіденційність
- 7.1. FHI 360 захищає конфіденційність повідомлень щодо переслідувань, наскільки це можливо, щоб забезпечити конфіденційність залучених осіб і добросовісність та чесність розслідування, виконуючи при цьому свої зобов'язання щодо розслідування та припинення будь-якої поведінки, що становить або може призвести до переслідувань.
 - 7.2. Інформація, отримана у процесі розслідування, розкривається тільки тим співробітникам FHI 360 або іншим особам, які мають право доступу з метою забезпечення виконання FHI 360 зобов'язань щодо розслідування та вжиття оперативних заходів.
 - 7.3. Відповідно до вимог місцевого законодавства, FHI 360 надає необхідну належну

POL 03029**Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань**

- інформацію місцевим правоохоронним органам та бере участь у розслідуваннях.
- 7.4. Жодна частина цієї політики не є гарантією абсолютної конфіденційності, а також не має на меті обмеження прав співробітників, передбачених чинним законодавством, на обговорення питань, пов'язаних із роботою.
8. Інша поведінка, яка порушує цю політику
- 8.1. Крім переслідувань, помсти та іншої забороненої поведінки, описаної вище, порушеннями цієї політики для співробітників FHI 360 є:
- 8.1.1. спроби перешкоджання будь-якій особі повідомляти про переслідування або втручання у процес такого повідомлення
- 8.1.2. перешкоджання або запобігання участі будь-якої особи у будь-якому розслідуванні, що здійснюється відповідно до цієї політики
- 8.1.3. свідоме надання неправдивої інформації або неправдивих заяв слідчим
- 8.1.3.1. У цій політиці визнається, що той факт, що заява не може бути доведена, не обов'язково робить її неправдивою.
9. Очікування щодо постачальників і співробітників постачальників
- 9.1. Постачальники та співробітники постачальників зобов'язані утримуватися від будь-якої неналежної поведінки, як зазначено у цій політиці.
- 9.2. FHI 360 вимагає, щоб постачальники так само дотримувалися принципів цієї політики, щоб запобігти переслідуванням з боку та проти співробітників постачальників. Невиконання цієї вимоги може спричинитися до припинення договірних відносин постачальника з FHI 360.
- 9.4. FHI 360 вимагає від постачальників і співробітників постачальників повної співпраці під час розслідувань щодо порушень політики та надання правдивої інформації слідчим.
10. Наслідки порушень політики
- 10.1. Співробітники FHI 360, які порушують цю політику, підлягають дисциплінарному покаранню (див. Дисциплінарну політику щодо співробітників 03011), аж до негайного припинення трудових або інших відносин з FHI 360. (Див. 6.8 вище.)
- 10.2. Учасники програм, які порушують цю політику, можуть бути вилучені з програм FHI 360 і позбавлені права брати участь в інших програмах FHI 360.
- 10.3. Порушення цієї політики постачальниками або співробітниками постачальників може спричинитися до розірвання FHI 360 контракту з постачальником. Крім того, FHI 360 може використовувати будь-які доступні договірні чи інші засоби правового захисту за загальним правом або правом справедливості.

Щодо тлумачення політики або у разі виникнення запитань звертайтеся до партнера з людських ресурсів.

ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ:**1. Політики**

- Кодекс етики та поведінки
- POL 01032: Захист учасників програм від сексуальної експлуатації та насильства
- POL 03003: Професійні стандарти поведінки
- POL 03004: Політика відкритих дверей і нетерпимості до помсти

POL 03029 Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

- POL 03005: Рівні можливості працевлаштування
- POL 03011: Дисципліна співробітників
- POL 03035: Заборонені стосунки на робочому місці
- POL 03041: Робоче середовище, вільне від насильства
- POL 03051: Адміністративна відпустка

2. Стандартні операційні процедури

- Н/Д

3. Додатки

- Н/Д

ПОСИЛАННЯ:

1. Н/Д

ІСТОРИЯ РЕДАКЦІЙ:

POL#	Дата перегляду ДД МММ РРРР	Резюме змін
446—Proc		Нове
446A— Proc	12/84	Зміни, відображені у 446A
446—Pol	10/98	Зміни, відображені у 446B
446— Pol	1/81	Нове
446A— Pol	12/84	Зміни, відображені у 446A
446B (об'єднан.)	10/98	Зміни, відображені у 446B
446C	1/01	Зміни, відображені у 446C
446C	4/03	Переглянуто; без змін
446.03	12/04	Номер змінено на 446.03
446.04	4/05	Зміни, відображені у 446.04
446.05	6/06	Зміни, відображені у 446.05
446.06	6/08	Переформульовано. Зміни, відображені у 446.06
446.07	Лист. 2011 р.	Значні – оновлено формулювання, заходи, визначення, формат
POL 03029	Груд. 2012 р.	Новий номер POL для переходу на EDMS
POL 03029	Лист. 2013 р.	Додано гендерну ідентичність
POL 03029	Квіт. 2015 р.	Додано визначення рівних можливостей працевлаштування
POL 03029	Лист. 2015 р.	Значні – оновлено формулювання, заходи, визначення, формат, зміна назв.
POL 03029	Січ. 2019 р.	Значні – оновлено формулювання, заходи, визначення, формат, зміна назв.
POL 03029	04 ЧЕРВ. 2019 Р.	Переглянуто визначення співробітників, постачальників та співробітників постачальників ФНІ та відповідно оновлено зміст політики
POL 03029	20 ЛИП. 2022 Р.	Додано визначення робочого середовища; оновлено формулювання, уніфіковані з іншими політиками убезпечення.
POL 03029	18 ЛИП. 2023 Р.	Незначні адміністративні зміни. Оновлено розділ 3.1.3 щодо посад та імен конкретних співробітників.
POL 03029	27 ЛИСТ. 2023 Р.	Незначна адміністративна зміна – посада головного співробітника з людських ресурсів змінена на

POL 03029 Робоче середовище, вільне від переслідувань і домагань

		директора з людських ресурсів у пункті 3.1.3.
POL 03029	1 травня 2025 р	Оновлені механізми звітності.