



Название курса	Политика борьбы с дискриминацией и домогательством
Дата реализации	Июнь 2018
Дата последнего обзора	НД (новая)
Дата следующего обзора	Апрель/Май 2019
Цель обзора (если есть)	
Соответствующие документы	<ul style="list-style-type: none">● Кодекс Поведения● Пособие для персонала (включает дисциплинарную политику)● Политика информаторства● Защита от сексуальной эксплуатации, насилия и политика защиты детей

1. Какова цель политики?

В соответствии с нашими ценностями, «Публикуй, что платишь» стремится предложить среду, в которой к каждому относятся с достоинством и уважением. Мы не терпим дискриминации или домогательства. Нашим приоритетом является оказание вам поддержки, если у вас возникли проблемы с дискриминацией или домогательством. Если вы считаете, что подвергаетесь дискриминации или домогательству на рабочем месте, мы призываем вас сообщать об этом.

Мы будем расследовать любую жалобу по дискриминации или домогательству, доведенную до нашего сведения на справедливой, независимой и конфиденциальной основе и после рассмотрения всех фактов примем соответствующие меры.

Эта политика объясняет как можно получить поддержку и способ устранения дискриминации или притеснения.

2. К кому применяется политика?

Мы ожидаем, что любой, кто имеет прямые отношения с «Публикуй, что платишь» («ассоциированные стороны»), включая сотрудников, консультантов; членов руководящих органов; добровольцев и стажеров, встречающихся делегатов и участников тренингов, будет вести себя уважительно по отношению к другому и никогда не станет действовать таким образом, чтобы поступок можно было рассматривать как дискриминацию или домогательство. Вдобавок, мы ожидаем, что посетители и гости любого из наших офисов и / или мероприятий будут соблюдать требования этой политики. Сюда входят структуры, не являющиеся членами «Публикуй, что платишь» и их сотрудники, которые заключили соглашения о партнерстве, суб-гранте или суб-получателя с «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ».

Ниже приведен неполный список примеров приемлемого и неприемлемого поведения. Акты дискриминации или притеснения рассматриваются как серьезный вопрос, а в некоторых случаях - преступление, и ставят правонарушителей перед риском потери постоянной работы или участия в «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ». В экстренных случаях мы будем привлекать власти.



Эта политика может использоваться, если дискриминация или домогательство проявляются либо в «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», либо на мероприятиях связанных с «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», например при исполнении социальных функций «Публикуй, что платишь» или в поездках связанных с работой.

3. Что такое дискриминация и домогательство?

Дискриминация или домогательство могут проявляться лицом к лицу, за спиной, по телефону, электронной почте, тексту, социальным сетям или в любой другой форме общения.

Домогательство может происходить между людьми одного и того же или противоположного пола.

Домогательство и дискриминация

Домогательство определяется [Законом о равенстве Соединённого Королевства 2010 года](#), как нежелательное поведение, связанное с вашими «характеристиками подлежащими защите», которое имеет цель или эффект **нарушения вашего достоинства или создает для вас запугивающую, враждебную, унижающую, оскорбительную или агрессивную среду.** Характеристики подлежащие защите:

- Возраст
- Инвалидность
- Смена пола
- Брак и гражданское партнёрство
- Беременность и материнство
- Раса
- Религия или вера
- Пол
- Сексуальная ориентация

Примеры **дискриминации и поведения притеснения** включают в себя, когда кто-то:

- унижает вас или умышленно смущает вас
- делает оскорбительные или обидные комментарии или шутки
- пугает вас, угрожает или кричит на вас
- использует оскорбительные слова или угрожающий язык тела
- игнорирует вас или необоснованно удерживает вас от встреч или событий
- останавливает или блокирует вас от выполнения вашей работы
- угрожает вам или совершает физическое насилие
- оставляет оскорбительные предметы вокруг вашей рабочей зоны



Сексуальное домогательство¹

Домогательство также является нежелательным поведением сексуального характера, которое имеет ту же цель или эффект, связанный с нарушением достоинства человека или создания запугивающей, враждебной, унижающей, оскорбительной или агрессивной среды в отношении кого-то, и в частности включает:

- Нежелательные и непристойные предложения сексуального характера,
- просьбы о сексуальных услугах и
- другие нежелательные вербальные или физические контакты, которые также явно или неявно сделаны условием для получения работы; или выдаются в качестве основы для принятия решений о занятости, затрагивающих такое лицо; или имеет целью или следствием существенное вмешательство в рабочую деятельность человека и создание запугивающей, враждебной или оскорбительной рабочей среды.

Примеры **сексуальных домогательств** подразумевают:

- нежелательные предложения сексуального характера или назойливо прикасается к вам
- шутки сексуального характера
- порнографические фотографии или рисунки размещаемые кем-то вокруг вашей рабочей зоны
- отправляемые электронные письма с материалами сексуального характера
- невербальное поведение, такое как разглядывание или жесты
- приставания, предложения, намёки сексуального характера или понуждение к вступлению в половую связь на работе или за её пределами
- комментарии о внешности, вопросы об их сексуальной жизни или оскорбительные шутки.

“Публикуй, что платишь» запрещает неподобающее поведение, которое носит сексуальный характер на работе, в деятельности “Публикуй, что платишь» или на мероприятиях “ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», включая следующее:

- Комментарии, шутки или унижающий достоинство язык или поведение, которое носит сексуальный характер;
- Предметы, книги, журналы, фотографии, карикатуры, картинки, календари, плакаты, электронные сообщения и другие материалы с намёками сексуального характера;
- Нежелательные предложения сексуального характера, просьбы о сексуальных услугах или любые сексуальные прикосновения;
- Предоставление благоприятных положений или условий работы, или льгот в обмен на сексуальные услуги или угроза, или навязывание менее благоприятных положений или условий работы, если сексуальные предпочтения отклонены.

¹ Обратите внимание, что сексуальное домогательство во многих странах является незаконным и следовательно, подвержено уголовному расследованию (например, директива ЕС)



Сексуальное домогательство запрещено, будь то между представителями противоположного пола или членами одного и того же пола.

4. Наш подход к рассмотрению заявлений о притеснении или дискриминации

Если вы подверглись дискриминации или притеснению в соответствии с этой политикой, мы призываем вас высказаться об этом. Мы не станем виктимизировать или несправедливо относиться к жалобам тех, кто подаёт жалобу на дискриминацию или домогательство.

Мы будем уважать и хранить конфиденциальность. Мы также будем напоминать всем, кто участвует в процессе рассмотрения жалобы, об их обязанностях хранить конфиденциальность.

5. Ответственность руководства и персонала

Директора «Публикуй, что платишь» несут основную ответственность за создание и поддержание рабочего места, свободного от дискриминации и домогательств. Директора и другие линейные менеджеры несут прямую ответственность за проведение своих прямых отчетов. Ожидается, что все сотрудники «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», члены руководящих органов, консультанты и другие люди, с которыми мы работаем, например, с делегатами-участниками заседаний, должны соблюдать эту политику и что персональная ответственность каждого сотрудника заключается в обеспечении того, чтобы неадекватное поведение не происходило.

Все участники мероприятий «Публикуй, что платишь» обязаны подписать бланк подтверждения, содержащийся в Приложении 1. Рекомендуется, чтобы этот бланк был добавлен ко всем пригласительным письмам на собрания и мероприятия, организованные Секретариатом «Публикуй, что платишь». Участники на более коротких встречах должны будут подтвердить по электронной почте, что они отмечают и будут соблюдать требования этой политики - пожалуйста, формулируйте в Приложении 2.

Мы также призываем все коалиции «Публикуй, что платишь» принять эту политику или обеспечить, чтобы их собственная как минимум соответствовала требованиям этой политики.

6. Что делать, если вы являетесь свидетелем дискриминации или притеснения

Мы все разделяем ответственность за обеспечение безопасной рабочей среды для нас самих и для других. Вы, возможно, не подвергались дискриминации или притеснению напрямую, но стали свидетелями того, что кто-то другой подвергся дискриминации или преследованию. Если это произошло, вы должны высказать о своей озабоченности, чтобы защитить безопасность и благополучие другого человека.

Мы понимаем, что вы можете беспокоиться о том, что будете вовлечены в ситуацию, которая непосредственно вас не затрагивает. Мы будем поддерживать вас в заявлении о ваших беспокойствах неформальным или формальным образом, чтобы дискриминация или



домогательство могли прекратиться. Мы не будем виктимизировать, несправедливо относиться или наказывать вас за высказывание о беспокойстве.

Если вы решите подать официальную жалобу, мы просим вас отправить ее в письменной форме своему менеджеру, или если жалоба касается вашего менеджера, отправить следующему по уровню управления как можно скорее после момента инцидента.

7. Процесс подачи жалоб

Все заявления о дискриминации или притеснениях будут расследоваться незамедлительно, и будут приняты соответствующие дисциплинарные меры для устранения неподобающего поведения. Создание рабочей среды, свободной от дискриминации и домогательств, является обязанностью каждого сотрудника.

Жалобы всегда должны быть задокументированы, даже если первоначальная жалоба может быть представлена устно. Если вы получаете жалобу или наблюдаете или считаете, что являетесь жертвой дискриминации, сексуальных домогательств или любых других форм преследования на работе, в бизнесе «Публикуй, что платишь» или на любом мероприятии «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», вы должны немедленно сообщить об этом одному из следующих:

- Если это касается сотрудников и консультантов «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», заявители должны обращаться к своему линейному менеджеру, или если жалоба касается их менеджера, исполнительному директору (epeter@publishwhatyoupay.org) или директору по финансам и операциям (cmacleod@publishwhatyoupay.org). Если персонал управляется высшим уровнем управления (т.е. исполнительным директором), жалобы следует направлять Председателю Правления «Публикуй, что платишь» (board.chair@publishwhatyoupay.org).
- В отношении членов одного из руководящих органов заявители должны обратиться с жалобой к исполнительному директору «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ».
- Все другие жалобы в соответствии с этой политикой должны быть представлены исполнительному директору или в случае, когда исполнительный директор является субъектом жалобы, то Председателю Правления попечителей «Публикуй, что платишь»

Все жалобы рассматриваются с деликатностью и держатся в строгой конфиденциальности. Заявители не обязаны сообщать о своей жалобе всем, кто является субъектом этой жалобы. Например, если жалоба касается менеджера заявителя, они могут поговорить с директором по финансам и операциям в качестве руководителя отдела кадров. Однако, если кто-либо на работе, в бизнесе «Публикуй, что платишь» или на любом мероприятии «Публикуй, что платишь» причастен к поведению, которое заставляет заявителя чувствовать себя некомфортно, мы призываем их сказать этому лицу, что поведение нежелательно, что они находят это оскорбительным, и что они просят, чтобы это немедленно прекратилось.



8. Расследование

Исполнительный директор гарантирует, что расследование будет инициировано незамедлительно.

- Исполнительный директор выберет группу для надзора за процессом, который обычно состоит из Исполнительного директора, Директора по финансам и операциям и члена Исполнительного комитета Правления. Другие члены группы могут быть назначены исполнительным директором (например, адвокатом «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ»). В случае подачи жалобы на Исполнительного директора, Председатель Правления «Публикуй, что платишь» будет руководить этим процессом и не будет назначать сотрудников в группу.
- «Публикуй, что платишь» будет заниматься службой независимого органа в качестве арбитра, в настоящее время это будут консультанты по кадровым вопросам секретариатов, [Полуостров](#). Заявители должны в полной мере сотрудничать в таких расследованиях, которые могут включать в себя интервьюирование заявителя и других соответствующих лиц. Все расследования будут проводиться с учетом справедливости и конфиденциальности.
- Независимый арбитр сообщит группе о своих выводах и рекомендациях для принятия решения.
- Если это оправдано, «Публикуй, что платишь» предпримет соответствующие корректирующие действия вплоть до прекращения работы или исключения из организации.

«Публикуй, что платишь» запрещает любые формы возмездия против заявителей за сообщение о дискриминации или притеснениях или участие в расследовании жалобы на дискриминацию или притеснения. Если заявители считают, что станут объектами возмездия, они могут использовать любой из описанных выше ресурсов, чтобы сообщить о проблемах.

9. Возможные итоги проведенного расследования

Есть много результатов, которые могут последовать расследованию дискриминации или преследования, включая посредничество, обучение, тренинг или дисциплинарное разбирательство. Это, в свою очередь, может привести к официальным предупреждениям, которые были сделаны вплоть до увольнения (для сотрудников) и исключения / удаления из деятельности «Публикуй, что платишь» членов руководящих органов «Публикуй, что платишь» и участников собрания.

Если ответ на жалобу заключается в том, что есть ответ на вопрос о дискриминации или преследовании, мы можем использовать Дисциплинарную Политику «Публикуй, что платишь» и / или давать рекомендации.

Если результатом жалобы является то, что обвиняемый приглашен на дисциплинарную встречу в соответствии с Дисциплинарной Политикой «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ», заявитель будет



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

проинформирован на строго конфиденциальной основе о результатах дисциплинарного разбирательства после прекращения любого процесса апелляции.

Дисциплинарные слушания, связанные с жалобой на дискриминацию и / или домогательство, будут заслушаны руководителем слушания, назначенным из другой команды в команду сотрудника.

В любом случае, если будет обнаружено неподобающее поведение, для другого вовлеченного лица прояснят, что такое поведение должно прекратиться, объясняя почему это неуместно.

Каждый, кто участвует в расследовании дискриминации или преследования, должен действовать по доброй воле и честно. Мы можем принять дисциплинарные меры, если обнаружим, что работник совершил ложную или злонамеренную жалобу.

10. Как контролируется дискриминация и домогательство

Мы рассматриваем все жалобы на дискриминацию и притеснения в соответствии с Законом о защите данных и политикой защиты данных «ПУБЛИКУЙ, ЧТО ПЛАТИШЬ».



Приложение I - форма участников

ПОЛИТИКА БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ И ДОМОГАТЕЛЬСТВОМ

В соответствии с нашими ценностями, «Публикуй, что платишь» стремится предложить среду, в которой к каждому относятся с достоинством и уважением. Мы не терпим дискриминации или преследования. Для нас приоритетно поддержать вас, если у вас возникли проблемы с дискриминацией или домогательством. Если вы считаете, что испытываете дискриминацию или домогательство на работе, мы призываем вас сообщить об этом.

Мы будем расследовать любую жалобу на дискриминацию или домогательство, доведенную до нашего сведения на справедливой, независимой и конфиденциальной основе, и после рассмотрения всех фактов мы примем соответствующие меры.

«Публикуй, что платишь» твердо привержено политике против незаконной дискриминации и домогательства и, следовательно, строго запрещает дискриминацию или притеснение любого сотрудника или другого лица, присутствующего на наших встречах / мероприятиях на основе их расы, религии / убеждений, пола (включая гендерную идентичность), беременности и материнства, возраста, инвалидности, семейного положения, статуса партнерства, сексуальной ориентации или любых других признаков, защищенных законодательством Великобритании.

В качестве стороны договорных отношений, делегата или гостя «Публикуй, что платишь», вы будете придерживаться этой политики. Любое нарушение этого положения может привести к прекращению ваших отношений с «Публикуй, что платишь»

Примерами таких нарушений являются:

1. Нежелательный вербальный или физический контакт, просьбы о сексуальных услугах и другое вербальное или физическое поведение сексуального характера представляют собой домогательство
2. Шутки или уничижительные комментарии относительно пола или расы сотрудника
3. Делать комментарии сексуального содержания или распространять откровенные материалы сексуального характера или материалы, намекающие на возможность сексуальных отношений
4. Запрашивание сексуальных отношений или повторное запрашивание свидания
5. Вовлечение в неподобающее физическое поведение, такое как неправомерное прикосновение
6. Отправка писем, содержащих оскорбления в отношении возраста, инвалидности, физических атрибутов или религии сотрудника

Любой сотрудник или другой представитель «Публикуй, что платишь», который получает отчет или жалобу о дискриминации или домогательствах, должен сообщить об этом исполнительному директору. Все сообщения о дискриминации или домогательствах будут тщательно и беспристрастно расследованы. При необходимости будут предприняты немедленные



**PUBLISH WHAT
YOU PAY**

корректирующие действия, вплоть до прекращения ваших отношений с «Публикуй, что платишь».

Организация: _____

Подписано: _____

Имя: _____

Дата: _____

Приложение II - нижний колонтитул электронной почты

ПОЛИТИКА БОРЬБЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ И ДОМОГАТЕЛЬСТВОМ

В соответствии с Принципами работы «Публикуй, что платишь» Международный секретариат «Публикуй, что платишь» стремится предложить среду, в которой ко всем будут относиться с достоинством и уважением. Мы не терпим дискриминации или преследования. Соглашаясь присутствовать на этом собрании или мероприятии, вы соглашаетесь соблюдать нашу политику по борьбе с дискриминацией и домогательством. В противном случае вы должны покинуть собрание.