

КОМПЛЕКСНА ПОЛІТИКА З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я, ДОБРОБУТУ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ (ПОЛІТИКА НАЛЕЖНОЇ ТУРБОТИ)

1. Зобов'язання щодо охорони здоров'я, добробуту та прав людини

- УФБС забезпечує безпечні та здорові умови праці для всіх співробітників та волонтерів. Це включає в себе надання необхідного захисту та інструктажу з питань безпеки та гігієни праці.
- УФБС призначає з числа членів свого Правління відповідальну особу, що відстежує проблемні ситуації в сфері охорони здоров'я, добробуту та прав людини.
- Визначена особа приймає звернення зацікавлених сторін (з числа співробітників УФБС, членів УФБС або представників організацій, що вступають у ділові відносини з УФБС) із зазначених питань.
- У разі виявлення порушень охорони здоров'я, добробуту та прав людини визначена особа інформує Правління УФБС а також Наглядову раду УФБС про виявлену проблему.
- Визначена особа також здійснює поточне інформування Правління УФБС а також Наглядової ради УФБС про ситуацію із охорони здоров'я, добробуту та прав людини не рідше рази на рік.
- Відповідальна особа розробляє проекти навчання з охорони здоров'я, добробуту та прав людини для поточного та нового персоналу, а також здійснює моніторинг проходження такого навчання в організації.

2. Політика захисту дітей та вразливих дорослих

- УФБС суворо дотримується міжнародних законів стосовно добробуту та захисту дітей, а також зобов'язань зменшувати ризик жорстокого поводження з дітьми, експлуатації чи невиконання обов'язків догляду за ними під час реалізації проектів і діяльності.
- Членам УФБС категорично заборонено брати участь або сприяти сексуальній експлуатації, насильству або брати участь у діях сексуального характеру з будь-яким бенефіціаром або особою, що не досягла віку сексуальної згоди. УФБС проводить політику нульової толерантності до власних партнерів нижчого рівня, що були помічені у таких діях.
- УФБС підтримуватиме та застосовуватиме процедури перевірки, що забезпечують захист дітей, під час наймання нових працівників, особливо для будь-якого кандидата, чия робота передбачає безпосередній контакт з дітьми
- Члени УФБС, як тільки їм стане про це відомо, зобов'язуються повідомляти про всі звинувачення та потенційні порушення щодо жорстокого поводження з дітьми, експлуатації чи невиконання обов'язків догляду за ними грантодавцям.

3. Антирабовласницька політика (політика боротьби з сучасним рабством)

- Всім співробітникам УФБС заборонено:
 - брати участь у будь-якій формі торгівлі людьми,
 - схилити до комерційних статевих актів,
 - знищувати, приховувати, конфісковувати або іншим чином позбавляти осіб доступу до їхніх ідентифікаційних або імміграційних документів,
 - вводити в оману або ошукувати їх під час підбору персоналу чи надання пропозицій працевлаштування в рамках проекту, в тому числі стягнення плати за працевлаштування.

- УФСБ буде здійснювати поточний моніторинг дотримання цих заборон і з боку підрядників чи постачальників УФСБ.
- УФСБ терміново (без невиправданої затримки) припинить будь-які відносини, щодо яких будуть виявлені порушення цієї політики.

4. Політика підбору персоналу

- УФСБ залучає персонал у повній відповідності до українського трудового законодавства
- При залученні персоналу УФСБ буде запитувати щонайменше три рекомендації/відгуки з попередніх місць роботи кандидата
- Під час найму кандидати будуть обов'язково ознайомлені з політиками організації щодо належної турботи та отримання однозначної відповіді про готовність їх дотримуватись
- Для всіх кандидатів на роботу в УФСБ буде здійснюватися перевірка наявності судимостей
- Для всіх кандидатів буде застосовуватись випробувальний період (не менше місяця, якщо інше рішення не буде прийнято Правлінням УФСБ).

5. Етична поведінка

5.1. Політика протидії сексуальному переслідуванню, експлуатації та насильству

- УФСБ забороняє практику сексуальних домагань як всередині організації так і щодо зовнішніх підрядників, вимагання сексуальних послуг та всіх інших вербальних або фізичних дій будь-якої особи по відношенню до будь-якої іншої особи, якщо підкорення таким діям стає умовою працевлаштування чи основою для прийняття будь-якого рішення про працевлаштування, або якщо такі дії створюють робочу атмосферу залякування, ворожості чи агресії
- Жодне рішення УФСБ про підвищення чи зміну робочого статусу співробітників не прийматимуться на основі підкорення чи відмови у випадку сексуальних домагань
- Також УФСБ забороняє будь-які форми сексуального переслідування, що включає в себе:
 - кепкування, дражніння чи жарти сексуального характеру;
 - неодноразовий образливий сексуальний флірт, домагання чи пропозиції;
 - вживання нецензурних або сексуально забарвлених висловлювань або жестів;
 - демонстрація чи розповсюдження непристойних або сексуально забарвлених зображень;
 - і образливий фізичний контакт, такий як хапання, поплескування, щипання або доторкання до тіла іншої людини.
- Забороняється будь-яка ворожа поведінка на підставі статі чи гендерної ідентичності, незалежно від того, чи особа, що переслідує, і особа, яку переслідують, однієї чи різної статі або гендерної ідентичності.
- Забороняється переслідування на підставі статі чи гендерної ідентичності незалежно від того, чи є така поведінка протиправними діями.
- Співробітники УФСБ до яких звертаються з вимогою надати інформацію у зв'язку з розслідуванням звинувачень у сексуальному переслідуванні, експлуатації чи насильстві на робочому місці, повинні виконувати такі вимоги. Невиконання або відмова співпрацювати з розслідуванням інциденту на робочому місці, в тому числі відмова надати інформацію або свідоме надання зловмисно неправдивої інформації слідчому, що розслідує такий інцидент, може бути підставою для вживання дисциплінарних заходів, аж до звільнення з роботи.
- Персонал і бенефіціари заохочуються повідомляти про будь-які занепокоєння чи звинувачення в сексуальному переслідуванні, насильстві чи експлуатації. Такі скарги можуть надаватись як Голові Правління, так і за потреби – до Наглядової ради організації.



5.2. Політика боротьби з дискримінацією та переслідуваннями

- УФБС слідкувати за забезпеченням для своїх працівників робочого середовища, де немає місця незаконній дискримінації, в тому числі переслідуванню на підставі будь-якого захищеного законом статусу
- УФБС сповідує нульову толерантність до будь-яких випадків чи форми дискримінації / переслідування.
- Заборонена поведінка включає в себе (невиключно) будь-яку вербальну чи фізичну поведінку, що може обґрунтовано сприйматися як приниження або прояв ворожості до особи через:
 - расу,
 - колір шкіри,
 - релігію,
 - стать або гендерну ідентичність, національне походження, вік, сексуальну орієнтацію,
 - статус ветерана,
 - інвалідність чи інший статус, який охороняється законом.
- Також до забороненої поведінки включається застосування епітетів, образ, негативних стереотипів чи залякування на підставі захищеного статусу особи (в т.ч., але не виключно: розповсюдження чи розміщення матеріалів, які принижують або містять прояви ворожості до особи через її захищений статус або принижують чи містять прояви ворожості до захищеної категорії осіб).
- Персонал і бенефіціари заохочуються повідомляти про будь-які занепокоєння чи звинувачення щодо дискримінації / переслідування. Такі скарги можуть надаватись як Голові Правління, так і за потреби – до Наглядової ради організації.

5.3. Політика боротьби з насильством/попередження насильства на робочому місці

- УФБС повністю забороняє насильство на робочому місці, в тому числі (але не виключно):
 - залякування,
 - погрози,
 - переслідування,
 - фізичну агресію,
 - пошкодження майнанасильство по відношенню до працівників, клієнтів або постачальників на території компанії або в ході здійснення господарської діяльності компанії.
- Носіння зброї на робочому місці або зберігання її веде до негайного звільнення працівника. Про всі такі випадки УФБС буде повідомляти правоохоронні органи.
- З метою збереження належної трудової атмосфери в організації, персонал і бенефіціари заохочуються повідомляти про будь-які факти насильства на робочому місці або носіння зброї на робочому місці. Такі скарги можуть надаватись як Голові Правління, так і за потреби – до Наглядової ради організації.

5.4. Протидія помсти

- УФБС дотримується політики нульової терпимості до проявів помсти будь-кому, хто добросовісно повідомляє Правління УФБС (або грантонадавачів) про проблеми.
- Всі особи, які будуть помічені у спробах помсти за повідомлення про протиправу діяльність будуть в обов'язковому порядку піддані дисциплінарним чи виправним заходам (аж до звільнення).
- Співробітники, які зазнають помсти за викриття інформацію можуть звернутись до Голови Правління, Наглядової ради чи до основного грантонадавача організації.