

Комплексна політика з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини

Усім постачальникам рекомендується мати комплексну політику з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини. Проте всі постачальники, які отримують фінансування через програму, що фінансується Великою Британією, **ПОВИННІ** дотримуватися наведених нижче вказівок для розробки комплексної політики з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини. Наявність цієї політики є обов'язковим для будь-якого постачальника, що отримує фінансування через програму, яка фінансується Великою Британією, ТА який сам працює з дітьми та/або вразливими дорослими, або будь-якого постачальника, чий партнери нижчого рівня працюють з дітьми чи вразливими дорослими. Нижче наведено критерії та вказівки для кожного підрозділу комплексної політики з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини, щоб у своїх політиках постачальники врахували занепокоєння МЗС СК та Кімонікс.

Як мінімум очікується, що політика постачальника з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини включатиме наступні компоненти:

Зобов'язання щодо охорони здоров'я, добробуту та прав людини. Постачальники повинні бути в змозі продемонструвати в декларації компанії узяті нею зобов'язання щодо охорони здоров'я, добробуту та прав людини. Постачальники повинні включити в неї інформацію про те, як відстежуються проблемні ситуації в цій сфері, в тому числі минулі та поточні ситуації.

Якщо у постачальника є співробітник або контактна особа з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини, це повинно бути чітко зазначено в політиці, а також детально описана процедура надання інформації вищому керівництву та/або раді директорів таким співробітником, наприклад наскільки часто надається така інформація. Має бути включена чітка процедура надання персоналом та бенефіціарами своїх занепокоєнь або звинувачень, а також подальшого розслідування постачальником таких повідомлень. Постачальники повинні детально описати, як проводяться навчання з охорони здоров'я, добробуту та прав людини для поточного та нового персоналу, в тому числі як відслідковується проходження такого навчання в їхній організації.

Політика захисту дітей та вразливих дорослих. Постачальники повинні забороняти своїм працівникам і їхнім власним партнерам нижчого рівня 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. Від постачальника очікується чітка заборона на будь-яку торгівлю людьми в будь-якій формі. Очікується, що постачальники візьмуть на себе зобов'язання забезпечувати безпеку своїх співробітників і бенефіціарів і активно сприятимуть створенню безпечного середовища, в якому вони ведуть господарську діяльність.

Крім того, постачальник повинен підтримувати та застосовувати процедури перевірки, що забезпечують захист дітей, під час наймання нових працівників, особливо для будь-якого кандидата, чия робота передбачає безпосередній контакт з дітьми. У політиках має бути зобов'язання суворо дотримуватися міжнародних законів стосовно добробуту та захисту дітей, а також зобов'язання зменшувати ризик жорстокого поводження з дітьми, експлуатації чи невиконання обов'язків догляду за ними під час реалізації проєктів і діяльності. Наостанку постачальники зобов'язуються повідомляти про всі звинувачення та потенційні порушення щодо жорстокого поводження з дітьми, експлуатації чи невиконання обов'язків догляду за ними Кімонікс та у відповідні канали постачальників для контролю з питань охорони здоров'я, добробуту та прав людини.

Антирабовласницька політика (політика боротьби з сучасним рабством). Від постачальників очікується чітка заборона будь-якому співробітнику, підряднику чи постачальнику 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 проєкту, в тому числі стягнення плати за працевлаштування. Постачальник повинен взяти на себе зобов'язання припинити будь-які відносини, щодо яких буде виявлені порушення цієї політики.

Політика підбору персоналу. Як зазначалося вище в розділі “Будьте чесними при підборі та найманні персоналу”, Постачальники повинні бути в змозі продемонструвати наявність у письмовому вигляді політик щодо забезпечення чесного підбору, наймання та утримання персоналу. Політики мають відповідати як мінімум місцевому трудовому законодавству. Постачальники повинні бути здатні продемонструвати наявність процедур найму кандидатів, які включають обов'язки щодо охорони здоров'я, добробуту та прав людини, наприклад конкретні запитання під час співбесіди та процедура перевірки рекомендацій, що враховують питання охорони здоров'я, добробуту та прав людини. У політиках постачальників повинні міститися обов'язкові посилання та повинно бути зазначено, чи є обов'язковою перевірка наявності судимостей, та/або чи є політикою компанії застосування випробувального періоду.

Політика етичної поведінки, в тому числі:

Політика протидії сексуальному переслідуванню, експлуатації та насильству. Від Постачальника очікується пряма заборона небажаних сексуальних домагань, 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. Постачальник повинен чітко дати зрозуміти, що жодне рішення про підвищення чи зміну робочого статусу не прийматимуться на основі підкорення чи відмови у випадку сексуальних домагань.

Сексуальне переслідування може включати 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. Цією політикою також 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. Цією політикою забороняється переслідування на підставі статі чи гендерної ідентичності незалежно від того, чи є така поведінка протиправними діями.

Співробітники, 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.

Постачальники повинні зазначити, як персонал і бенефіціари можуть повідомляти про будь-які занепокоєння чи звинувачення в сексуальному переслідуванні, насильстві чи експлуатації, а також мають вказати заходи, вжиті постачальником, щоб персонал міг

повідомляти про такі ситуації не обов'язково через свого безпосереднього керівника. Постачальники також повинні зазначити свою політику протидії помсті.

Політика боротьби з дискримінацією та переслідуваннями. Постачальники мають слідкувати за забезпеченням для своїх працівників робочого середовища, де немає місця незаконній дискримінації, в тому числі переслідуванню на підставі будь-якого захищеного законом статусу. Постачальники повинні чітко дати зрозуміти, що вони не допускать жодної форми дискримінації чи переслідування.

Заборонена поведінка включає (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. Це включає (невиключно) епітети, образи, негативні стереотипи чи залякування на підставі захищеного статусу особи. Це також включає 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.

Постачальники повинні зазначити шляхи та методи, за допомогою яких працівники можуть повідомляти про занепокоєння чи звинувачення.

Політика боротьби з насильством/попередження насильства на робочому місці.

Постачальники повинні чітко дати зрозуміти, що вони не допускать насильство на робочому місці, в тому числі залякування, погрози, переслідування, фізичну агресію, пошкодження майна чи насильство по відношенню до працівників, клієнтів або постачальників на території компанії або в ході здійснення господарської діяльності компанії. Цей перелік не є вичерпним, і постачальники можуть доповнити свою політику, прямо прописавши вимогу щодо відсутності зброї на робочому місці та включивши заборону на носіння будь-якої зброї на робочому місці, під загрозою негайного звільнення. Очікуванням до співробітників постачальників повинно бути, що всі працівники проти насильства на робочому місці, але постачальники повинні передбачити шляхи, за допомогою яких працівники зможуть повідомляти про всі акти насильства, як внутрішнім, так і зовнішнім органам, наприклад, в поліцію. Постачальники також повинні вказати сторони, відповідальні за розслідування насильства на робочому місці.

Протидія помсті. Постачальник повинен продемонструвати політику нульової терпимості до проявів помсти будь-кому, хто добросовісно повідомляє організації (МЗС СК або Кімонікс) про проблеми. Постачальники повинні зазначити, чи передбачені дисциплінарні чи виправні заходи (аж до звільнення) по відношенню до тих, хто здійснює помсту над особами за повідомлення про підозрюване переслідування чи дискримінацію або за участь у розслідуванні заяв про переслідування чи дискримінацію. У політику постачальника має бути включена процедура повідомлення співробітниками та/або бенефіціарами про випадки помсти над ними.