

**Политика срещу тормоз и дискриминация
приета с решение на УС от дата 15.05.2020 г.**

1. Цел на документа

Тормозът и дискриминацията могат да навредят на здравето, доверието, морала и работата на служителите, които са засегнати от него, и са незаконни, съгласно законите за равенството. Тормозът и дискриминацията могат да бъдат нарушение на граждански закони или престъпления, и могат да противоречат на императивни разпоредби от Закона за здравето.

Както тормозът, така и дискриминацията противоречат на стандартите на поведение, които очакваме от служителите на Асоциация „Прозрачност без граници“.

Нито едно от тези проявления не е приемливо на работното място и няма да бъде позволено или толерирано.

Ще третираме такова поведение като неправомерно поведение, което може да бъде обект на дисциплинарна отговорност, включително уволнение.

Асоциация „Прозрачност без граници“ е утвърдила процедура за подаване на жалби за сигнализиране и справяне с оплаквания от тормоз или дискриминация като насърчаваме пострадалите служители да я използват.

Всички жалби ще бъдат разгледани с необходимото внимание, без забавяне и с необходимата поверителност.

Служителите, който добросъвестно подават жалби и други лица, които предоставят доказателства, или информация, във връзка с такива оплаквания, няма да бъдат неравноправно третирани, заради своите действия.

Всички служители на Асоциация „Прозрачност без граници“ трябва да възпрепятстват тормоза като разясняват, че намират такова поведение за неприемливо и като подкрепят колегите, които са обект на подобно отношение.

Всеки служител, който е запознат със случаи на тормоз или дискриминация, трябва да информира изпълнителния директор.

Политиката срещу дискриминация се прилага за всички служители на Асоциация „Прозрачност без граници“.

Политиката съществува и е внедрена, за да опише методите и действията, които Асоциация „Прозрачност без граници“ предприема, за да предпази от дискриминация и тормоз както служителите си така и партньорите си като стажанти, доброволци, членове, консултанти и доставчици.

Този документ излага политиката на Асоциация „Прозрачност без граници“ относно случаите на тормоз и дискриминацията на работното място и начините за защита на служители, които биха попаднали под такова въздействие.

Асоциация „Прозрачност без граници“ е работодател, който предоставя равни възможности. Полагаме системни усилия да спазваме духа и буквата на действащите

норми, гарантиращи равни възможности и пълноценна реализация на всички наши служители и партньори. Насърчаваме хармонична работна среда, в която нашите служители и партньори се отнасят с уважение помежду си и взаимно зачитат достойнството си.

Асоциация „Прозрачност без граници“ работи в съответствие с всички законови норми за защита от дискриминацията на Република България и на европейското законодателство,, и изрично забранява неприлично и/или обидно поведение на местата, които извършва дейност (включващо, но не само обидни/унизителни коментари относно пол, раса, народност, етническа принадлежност, произход, религия, лично или обществено положение, семейно положение, възраст, сексуална ориентация и др.).

2. За целите на настоящата политика са възприети следните определения:

Законът за защита от дискриминация определя дискриминацията като неравно, по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по чл.4, ал.1 ЗЗДискр.

Чл. 4. (1) (Доп. - ДВ, бр. 70 от 2004 г., в сила от 01.01.2005 г.) Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

(2) Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

(3) (Изм. - ДВ, бр. 105 от 2016 г.) Непряка дискриминация е поставянето на лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Приравнен по правните си последици на формите на дискриминация е и **тормозът**:

Чл. 5. Тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация.

§ 1. По смисъла на този закон:

1. (доп. - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) "Тормоз" е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда.

2. (доп. - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) "Сексуален тормоз" е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, принизяваща, обидна, унижителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето.

3. Обхват

Тази политика се прилага в съответствие с ангажимента на Асоциация „Прозрачност без граници“ за създаване на безопасна работна среда и среда, която се стреми да създава положителни работни отношения. В тази връзка се очаква всички служители да спазват следните минимални стандарти на поведение, включително:

- Да бъдат учтиви и любезни към другите;
- Да уважават различията между хората и техните мнения;
- Да гарантират, че не помагат, участват или насърчават другите на работното си място да участват в действия на тормоз или дискриминация от всякакъв вид;
- Придържане към процедурата за подаване на жалби, ако лично е бил подложен на тормоз или дискриминация;
- Подаване на сигнал за всяко поведение на тормоз или дискриминация, което виждат, че се случва с други хора на работното място;
- Запазване на поверителна информация, ако участват в разследване за тормоз или дискриминация;

В допълнение, Ръководството/УС и ИД на Асоциацията носят някои специфични отговорности:

- Създават организация за утвърждаване на поведение, което насърчава безопасни и здравословни условия на труд, свободни от дискриминация и тормоз;
- Отговорното лице/ИД, което получава съобщения за предполагаем тормоз или дискриминация на работното място следва да реагира в съответствие с процедурите;
- Отговорното лице/ИД не следва да пренебрегва сигналите и да направи обективна и задълбочена проверка на твърденията за тормоз или дискриминация в съответствие с жалбата или други процедури;

4. Механизъм за подаване на жалби/сигнали:

- Всички жалби се подават директно до служител, определен от ИД. Когато жалбата е срещу този служител тя се подава до ИД.

- Жалбата може да бъде изготвена от пострадалото лице или от негов приятел, колега или член на семейството, като се посочи авторството.
- В случай на устно съобщаване в кратък срок се изготвя паметна записка за съдържанието на сигнала. Паметната записка се предоставя на лицето подало сигнала. Съответствието на съдържанието с казаното то удостоверява с подпис. В случай на несъответствие му се предоставя възможност да подаде писмен сигнал.
- Не се приемат анонимни оплаквания. Анонимни са всички сигнали, които не носят подпис на подателя на сигнала.
- Жалбоподателят трябва да подаде жалбата в срок от тридесет (30) работни дни от датата на предполагаемия инцидент.

При получаване на жалба служителят определен за това пристъпва към процедурите по проверка и снабдяване с допълнителна информация, както следва по-долу.

5. Съдържание на жалбата:

Фактическо описание на инцидента(тите) с дата (и), час (ове) и местоположение (я), като възможно най-точно и ясно посочат:

- Име на извършителя или на всички твърдени извършители;
- Имена на свидетели, ако има такива и всяко физическо или документално доказателство, което потвърждават твърдението. Такива доказателства могат да включват имейли, текстови или гласови съобщения, снимки, писма и др.

6. Процедура за разследване:

При получаване на жалбата служителят определен за това изследва дали тя има необходимите реквизити. Ако те липсват дава срок за отстраняване на недостатъците. Когато те са на лице изслушва както страните, така и свидетелите, събира доказателства и изследва тяхната достоверност.

Освен устни и писмени доказателства и доказателства, представени от свидетели, ако има такива, служителят определен за това ще разгледа и други обстоятелствени доказателства в съответствие с приложимия закон.

Служителят определен за това ще бъде дискретен в подхода си, докато записва показанията на жалбоподателите. Той ще се въздържа от задаване на въпроси, които може да се тълкуват като безчувствени, смущаващи, тормозещи или обидни; Служителят определен за това ще запише показанията на жалбоподателя, чийто препис ще бъде подписан от жалбоподателя с копие, което да му бъде предоставено.

Служителят определен за това изисква допълнителна информация от жалбоподателя, от други служители и партньори, имащи отношение или присъствали на случая.

Служителят определен за това изисква обяснения от извършителя на твърдения акт на дискриминация или тормоз.

Служителят определен за това прави внимателен анализ на събраните данни.

Служителят определен за това приключва проверката и подготвя доклада си в рамките на тридесет (30) работни дни от получаване на жалбата. Ако сметне за необходимо този срок може да бъде удължен до 60 работни дни. Докладът ще включва: констатации, оценка и анализ на констатациите и препоръчан курс на действие.

Служителят определен за това предоставя доклада на ИД, а когато сигналът е срещу ИД го предоставя на Председателя на УС за вземане на решения въз основа на него и доказателствата и материалите, на които се основава.

Въз основа на препоръките от доклада, изпълнителният директор ще съобщава резултата и решението на жалбоподателя (лите) и на твърдения извършител.

Когато жалбата е срещу Изпълнителния директор, председателя на УС ще съобщава резултата и решението на жалбоподателя и сочения извършител. Когато има достатъчно данни за развитие на процедура по дисциплинарно наказване ИД, респективно председател на УС, предприемат необходимите действия в съответствие с КТ.

7. Временни мерки:

Асоциация „Прозрачност без граници“ ще осигури консултации или насочване към правна помощ, ако жалбоподателят го изисква, за да се възстанови от последиците на акта на дискриминация или тормоз. В зависимост от сериозността на твърдения акт ще бъдат предприети стъпки, за да се избегне близък контакт между жалбоподателят и сочения извършител на работното място или спиране на работа от страна на сочения извършител, до пълното приключване на проверката.

8. Подаване на неправомерни жалби:

Ако се окаже, че жалбоподателят е подал неправомерна (невярна) служителят определен за това ще препоръча подходящи дисциплинарни мерки срещу злонамерените действия. Ангажира се дисциплинарната отговорност и на лицата, които са предоставили невярна информация или твърдения, в подкрепа на жалбата.

9. Отегляне на жалба:

Ако жалбоподателят желае да оттегли жалбата или прекратяване на проверката на всеки етап той трябва да предостави на служителя определен за това писмено искане, заедно с основанията за такова решение. Ако служителят определен за това не е убедено в основанията за отегляне на жалбата, то ще се консултира с жалбоподателя, за да гарантира, че той е взел решението да оттегли жалбата по собствена воля.

Във всеки случай, след като започне проверката, тя продължава, независимо че жалбоподателят желае да оттегли жалбата, в случай че служителят определен за това разполага с конкретни и непротиворечиви доказателства за извършването на акт на дискриминация или тормоз.

10. Привличане на експерти и възлагане на проверка на случаи на тормоз или дискриминация:

По целесъобразност служителят определен за това може да поиска от ИД, респективно председателя на УС да се произнесе по необходимостта да се:

- Привличат експерти, които притежават съответните знания и опит, за да съдействат за проверката;
- Възложи проверката на независима трета страна.

11. Дисциплинарни мерки:

Ако ИД, респективно прецени, че служител на Асоциация „Прозрачност без граници“ или други лица (стажанти, доброволци, членове или партньори) са виновни в упражняване на тормоз или други форми на дискриминация на работното място извършителят ще бъде изправен пред следните дисциплинарни мерки и други действия в съответствие с правилата на Кодекса на труда, устава на Асоциацията или съответния договор, в зависимост от степента на тежестта на акта, както следва:

1. Предупреждение
2. Удържане от възнаграждението
3. Прекратяване на трудовите взаимоотношения
4. Уволнение

В случай, че извършителят е консултант или доставчик на услуги, договърът му може да бъде прекратен, ако бъде доказана неговата вина.

12. Документация и обучение:

Асоциация „Прозрачност без граници“ ще съхранява информация за всеки случай на постъпила жалба и резултатите от проверката по нея в кадровите досиета на жалбоподателя и обвиняемия.

Асоциация „Прозрачност без граници“ ще гарантира, че всяко физическо лице, което е уволнено поради упражнен тормоз или дискриминация няма да бъде назначено или наемано повторно, доколкото това не противоречи на закона или съдебно решение.

Асоциация „Прозрачност без граници“ ще поддържа база данни за броя на оплакванията за тормоз или дискриминация, които се подават всяка година, решенията, които са постигнати и изпълнени.

Асоциация „Прозрачност без граници“ ще гарантира, че копие от настоящата политика се предоставя на всички настоящи служители, стажанти, доброволци и партньори на Асоциацията. Периодично ще се провеждат опреснителни сесии, във връзка с настоящата политика.

Настоящата политика ще се предоставя и на всички новопостъпили служители, стажанти, доброволци и партньори на Асоциация „Прозрачност без граници“.