**КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ В ПРОФСОЮЗНОЙ СРЕДЕ, НА МЕРОПРИЯТИЯХ И ВСТРЕЧАХ ПРОФСОЮЗА «УЧИТЕЛЬ»**

ВВЕДЕНИЕ

Профсоюз «Учитель» стремится поддерживать профсоюзную среду, свободную от любых форм дискриминации – по возрасту, полу, национальности, вероисповедания, состоянию здоровья, идентичности, семейному положению и пр.  Дискриминация мешает людям, особенно женщинам, молодежи, людям с особенностями здоровья участвовать в профсоюзном движении, развивать лидерские качества.  Для предотвращения и пресечения дискриминационных практик в профсоюзной среде профсоюз «Учитель» принимает данный кодекс поведения.

ДЕЙСТВИЕ КОДЕКСА

Действие кодекса распространяется на все рабочие процессы, встречи, мероприятия формальные и неформальные. Ответственность за поведение и предотвращение неправомерных действий принимают на себя все участники мероприятия (семинара, тренинга, круглого стола, школы, съезда):

- участники в письменной и/или устной форме информируются о нормах кодекса,

- из числа участников руководством профсоюза или оргкомитетом мероприятия назначается контактное лицо, имеющее необходимые знания, к которому могут обращаться с вопросами или жалобами участники мероприятия.

НЕПРИЕМЛЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Неприемлемым поведением является:

·         преследование, дискриминационные или оскорбительные высказывания или действия, включая запугивание или домогательства с использованием сети Интернет;

·         неуместные, навязчивые комментарии о возрасте, национальности, внешности, состоянии здоровья и прочем;

·         оскорбительные устные или письменные комментарии, замечания, шутки, обесценивающие деловые качества;

·         травля, буллинг, моббинг (повторяющаяся психологическая агрессия со стороны одного или нескольких лиц);

·         навязчивые нежелательные прикосновения;

·         назойливые вопросы о личной жизни.

РЕАГИРОВАНИЕ, ПОДАЧА И РАССМОТРЕНИЕ ЖАЛОБ

Все, кто сталкиваются с дискриминацией, с насилием и домогательствами, должны сообщить предполагаемым нарушителям, что их поведение является нежелательным и неприемлемым, или обратиться за помощью к контактному лицу.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВЫ НЕ ВПОЛНЕ УВЕРЕНЫ, ЧТО НАРУШАЕТСЯ КОДЕКС?

Даже если вы не уверены, подпадает ли ситуация, вызывающая у вас дискомфорт, под требования Кодекса, вы можете использовать неформальные процедуры для обсуждения и прояснения сути проблемы. Соблюдайте при этом конфиденциальность, помня, что у всех сторон возможного конфликта есть права и ответственность. Для конфиденциального разговора выберите кого-то, кому вы доверяете, и кто поможет предварительно разобраться, имеете ли вы дело с реальной проблемой. Либо обратитесь за помощью к контактному лицу.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАМ СКАЗАЛИ, ЧТО ВАШЕ ПОВЕДЕНИЕ ОСКОРБЛЯЕТ?

Если участник/ца мероприятия или третье лицо от его/ее имени говорит вам, что ваше поведение носит оскорбительный или унижающий характер, вы должны отнестись к этому серьезно. Примите меры, чтобы исправить свое поведение и извиниться за оскорбление или неудобство, которое вы вольно или невольно причинили.

Если вы не понимаете, почему ваше действие было истолковано как оскорбление, унижение или насилие, вам следует обратиться за советом к лицам, обладающими необходимыми компетенциями. Всем надлежит учитывать влияние своего поведения на других людей и конструктивно реагировать на возможное причинение обид.

В случае возникновения конфликта, руководство профсоюза «Учитель» может принять решение о создании комиссии по расследованию (см. Приложение 1).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. О работе комиссии по расследованию конфликтных ситуаций

В состав комиссии по расследованию включаются представители выборных органов членских организаций с участием не менее одной женщины. Контактные лица, члены комиссий должны иметь соответствующую подготовку, опыт решения конфликтных ситуаций. Комиссия определяет цели, процедуру разбирательства, в том числе устанавливает временные рамки и формы проведения работы. Целью комиссии является разрешение конфликта и минимизация его негативных последствий.

В круг действий, необходимых для установления фактов, могут входить:

·        опрос сторон по отдельности;

·        отдельное собеседование с третьими лицами;

·         подготовка отчета с подробным описанием расследования, выводов и любых рекомендаций;

·         определение на основе баланса вероятностей того, имел ли место инцидент (инциденты).

Даже если расследование не сможет определить, имел ли место случай дискриминации, насилия или домогательств, рекомендации могут быть сформулированы.

Средства защиты для пострадавшей стороны могут включать:

·         предупреждение нарушителям или их отстранение от участия в мероприятии;

·        принесение извинений;

·        обучение лиц, нарушивших Кодекс поведения в профсоюзной среде;

·        информирование первичной организации нарушителя; рекомендации по привлечению к ответственности внутри организации;

·        запрет на посещение мероприятий профсоюза «Учитель» в будущем;

·        поддержка пострадавшей стороны, в том числе для того, чтобы помочь ей чувствовать себя в безопасности на мероприятиях профсоюза.

В адрес Совета профсоюза «Учитель» обвиненным лицом может быть подана апелляция. Его решение будет иметь окончательный характер.

Меры, принимаемые профсоюзом, не отменяют права пострадавшей стороны обращаться в правоохранительные или иные органы.