

## Переслідування, сексуальні домагання, дискримінація та зловживання владою

### 1.0 Положення та правила

Цією політикою реалізується Правило ООН про персонал 1.2 (f).

### 2.0 Політика

1. ПРООН зобов'язується створити та підтримувати виробниче середовище, в якому забезпечується повага гідності, притаманної всім людям, надаючи їм можливість повною мірою розкрити свій потенціал і розширюючи їхні права і повноваження задля досягнення якомога кращих результатів для ПРООН і людей, яким ми слугуємо.
2. Кожна особа, яка працює у ПРООН, має право на ставлення до неї з гідністю та повагою і право працювати у безпечному середовищі, вільному від домагань, сексуальних домагань, зловживань і дискримінації.
3. ПРООН не толерує і не толеруватиме переслідування, сексуальні домагання, дискримінацію та зловживання владою в жодній формі. Така поведінка суперечить Статуту Організації Об'єднаних Націй, Положенням та правилам про персонал ООН і Стандартам поведінки для міжнародної цивільної служби і потягне за собою негайні, справедливі та ефективні заходи реагування відповідно до цієї політики. Правило про персонал ООН 1.2(f) передбачає, що **«забороняються будь-які прояви дискримінації чи домагань, зокрема сексуальні домагання чи утиски за ознакою статі, а також фізичні або словесні образи на робочому місці або у зв'язку з роботою»**. Персонал ПРООН<sup>1</sup>, який демонструє таку поведінку чи такі дії, може бути підданий адміністративним, дисциплінарним або договірним заходам, залежно від обставин, включно зі звільненням.
4. ПРООН також дотримується правила, викладеного у [Політиці ПРООН щодо захисту від репресій](#), згідно з яким суворо забороняються репресії з боку будь-якого співробітника ПРООН щодо іншого працівника ПРООН за належне добросовісне повідомлення про неправомірну поведінку або за співпрацю з належним чином уповноваженим органом ревізії чи слідства. Такі репресії порушують основоположне зобов'язання всього персоналу ПРООН дотримуватися найвищих стандартів ефективності, компетентності та сумлінності, як вимагає Статут ООН, виконувати свої функції та регулювати свою поведінку відповідно до цих стандартів. Репресії, визначені у [Політиці ПРООН щодо захисту від репресій](#), самі по собі є неналежною поведінкою і розглядатимуться відповідним чином.

### 3.0 Застосування

5. Ця політика поширюється на весь персонал ПРООН. Заборона домагань, сексуальних домагань, дискримінації та зловживання владою стосується поведінки, яка має місце на робочому місці<sup>2</sup>, у робочий або неробочий час.

<sup>1</sup> Див. визначення у Додатку 2.

<sup>2</sup> Див. визначення у Додатку 2.

#### 4.0 Заборонена поведінка<sup>3</sup>

6. Для цілей цієї політики переслідування, сексуальні домагання, дискримінація і зловживання владою у сукупності називаються «забороненою поведінкою». Додаткові пояснення наведені у Додатку 3, який містить приклади конкретних дій, що становлять заборонену поведінку.
7. **Переслідування** – це неналежна і небажана поведінка з боку персоналу ПРООН щодо персоналу ПРООН або стороннього персоналу, яка спричинила або, як можна було б обґрунтовано очікувати або вважати, могла б спричинити образу або приниження.
8. Переслідування можуть набувати форми слів, жестів, електронного спілкування або інших дій, які дратують, тривожать, ображають, принижують, залякують або ганьблять іншу особу чи спричиняють особисте приниження чи збентеження іншої особи або можуть створити на робочому місці атмосферу залякування, ворожості і (або) образ. Вони включають, але не тільки, домагання за будь-якими ознаками, як-от раса, релігія, колір шкіри, переконання, етнічне походження, фізичні властивості, гендерна ідентичність або сексуальна орієнтація. Переслідування часто складаються з сукупності епізодів, але можуть траплятися й у формі одного окремого епізоду.
9. Просто вираження незгоди, застереження, критики або аналогічна дія щодо виконання робіт, поведінки чи супутніх питань у рамках відношень між начальниками та підлеглими не вважається забороненою поведінкою. Така незгода, що стосується роботи, розглядається згідно з положеннями [Політики управління результативністю та розвитку \(УРР\)](#).
10. **Сексуальні домагання** – це форма домагань, яка складається з будь-яких небажаних сексуальних загравань, вимоги надання сексуальних послуг, словесної або фізичної поведінки чи жесту сексуального характеру або будь-якої іншої поведінки сексуального характеру, яка спричинила або, як можна було б обґрунтовано очікувати або вважати, могла б спричинити образу або приниження.  
  
Сексуальні домагання можуть призвести до створення атмосфери залякування, ворожості чи образ або робляться умовою працевлаштування. Зазвичай сексуальні домагання складаються з ряду епізодів. Проте, разовий інцидент також може підпасти від визначення сексуальних домагань, якщо він має однозначно образливий сексуальний характер. Працівники з будь-якою гендерною ідентичністю можуть бути або постраждалою стороною, або правопорушником.
11. **Дискримінація** – це будь-яке несправедливе ставлення чи довільне розрізнення за ознакою раси особи, її статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу. Дискримінація може мати форму окремої події, що впливає на одну особу чи групу осіб, які перебувають у схожому становищі, або ж проявлятися у переслідуваннях чи зловживанні владою.
12. **Зловживання владою** – це неналежне використання впливового, владного чи службового положення персоналом ПРООН щодо осіб із числа персоналу ПРООН чи стороннього персоналу або групи таких осіб. Це, зокрема, ситуації, коли розглядувана особа використовує свій вплив, владу або повноваження для здійснення свавільного впливу на кар'єру або умови зайнятості (зокрема, і не тільки, на призначення, визначення завдань, поновлення контракту, атестацію чи

<sup>3</sup> Див. визначення у Додатку 2.

просування по службі) іншого персоналу ПРООН або стороннього персоналу.

Зловживання владою може включати однократний епізод або послідовність епізодів. Воно може також складатися з поведінки, яка створює вороже чи образливе виробниче середовище, що включає, і не тільки, використання залякування, погроз, шантажу чи примусу.

13. **Репресії** – це будь-яка пряма чи непряма дія, яку рекомендують, якою погрожують або яку вживають проти особи через те, що ця особа вживає «захищених дій», визначених у [Політиці ПРООН щодо захисту від репресій](#). Можуть також уживатися проміжні та постійні захисні заходи для забезпечення захисту жертви репресій від існуючих або майбутніх погроз чи актів відплати. Проте, законне застосування положень, правил або адміністративних норм, наказів чи процедур, як і просто вираження незгоди, застереження, критики або аналогічна дія щодо виконання робіт, поведінки чи супутніх питань у рамках відношень між начальниками та підлеглими не становлять репресії. Репресії самі по собі є неналежною поведінкою і порушенням [Політики ПРООН щодо захисту від репресій](#).
14. Для цілей цієї політики заборонена поведінка не включає сексуальну експлуатацію і сексуальні наруги. **Сексуальна експлуатація** – це будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання уразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях із боку персоналу ПРООН, зокрема, і не тільки, набуття грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. **Сексуальна наруга** означає фактичну фізичну дію чи погрозу фізичною дією проти статевої недоторканності або з застосуванням сили, або у нерівних умовах, або з примусом. Усі випадки сексуальної експлуатації та сексуальних наруг розглядаються відповідно до [Бюлетеня Генерального секретаря ST/SGB/2003/13 «Спеціальні заходи з захисту від сексуальної експлуатації та сексуальних наруг»](#).

## 5.0 **Обов'язки персоналу ПРООН**

15. Персонал ПРООН повинен:

- a) поважно ставитися до інших і дотримуватися найвищих стандартів поведінки;
- b) підтримувати гармонійне виробниче середовище, поводячись у спосіб, що не спричиняє залякування, ворожість, образи і будь-яку форму забороненої поведінки;
- c) ознайомитися з політикою ПРООН, зокрема зрозуміти, що саме становить заборонену поведінку. Крім того, персонал ПРООН повинен пройти обов'язкові курси на тему забороненої поведінки, згідно з визначенням Організації;
- d) знати про різні наявні можливості та внутрішні канали для повідомлення про таку поведінку і (або) іншого реагування на неї;
- e) дотримуватися конфіденційності та повністю співпрацювати з особами, відповідальними за розгляд повідомлень про заборонену поведінку відповідно до цієї політики.

## 6.0 **Обов'язки керівників вищої та середньої ланки**

16. Керівники вищої та середньої ланки мають окремі обов'язки з попередження та припинення забороненої поведінки й повинні:

- a) створити безпечне і гармонійне виробниче середовище, в якому немає залякування, ворожості, образ і будь-якої форми забороненої поведінки. Щоб створити таке середовище, керівники повинні виступати взірцем для наслідування, дотримуючись тільки найвищих стандартів поведінки;
  - b) довести цю політику до відома всього персоналу ПРООН, забезпечити проходження персоналом ПРООН відповідних обов'язкових курсів і атестації та діяти в якості ресурсу для персоналу ПРООН і стороннього персоналу;
  - c) реагувати на ймовірні випадки забороненої поведінки, повідомляти про них і передавати їх на розгляд вищому керівництву згідно з цією політикою;
  - d) забезпечити негайне реагування на випадки забороненої поведінки відповідними каналами. У таких ситуаціях керівники вищої та середньої ланки повинні виявляти справедливість, об'єктивність і не вдаватися до залякування чи фаворитизму; керівникам не слід намагатися самим проводити попереднє розслідування отриманих тверджень;
  - e) забезпечити, щоб усі обговорення, спілкування і дії проводилися з крайньою стриманістю, делікатністю та максимальною конфіденційністю;
  - f) забезпечити вжиття відповідних заходів для убезпечення персоналу ПРООН від репресій.
  - g) Усі директори бюро і керівники представництв повинні щорічно подавати Адміністратору довідку, що підтверджує, що впродовж попереднього року вони обговорили з усім персоналом ПРООН, що перебуває під їхнім управлінням або керівництвом, його права і обов'язки згідно з цією політикою, а також порядок дій та джерела підтримки, доступні для нього.
17. Хоча основані на згоді, близькі відносини між працівниками ПРООН загалом не забороняються, керівникам вищої та середньої ланки слід усвідомлювати, що такі відносини є недоречними, якщо одна особа керує іншою особою, перевіряє її роботу чи приймає адміністративні рішення щодо іншої особи, є підпорядкованою іншій особі у тій самій вертикалі звітування/підпорядкування або знаходиться у положенні, в якому може виникнути якийсь інший конфлікт інтересів. Такі відносини можуть, серед іншого, справляти негативний вплив на моральний стан підрозділу і призводити до заяв про фаворитизм. Вони можуть також призводити до скарг на сексуальні домагання в разі, якщо такі відносини припиняються і підпорядкована особа стверджує, що її примусили до таких відносин. Сторони будь-яких відносин такого характеру повинні надати письмові пояснення вищій керівній інстанції і можуть звернутися за консультацією до Бюро з питань етики.
18. Відсутність реагування керівника вищої або середньої ланки на будь-який відомий або обґрунтований підозрюваний акт забороненої поведінки може призвести до накладення на цю особу відповідних адміністративних або дисциплінарних стягнень.

## **8.0 Обов'язки ПРООН**

19. ПРООН надає всьому персоналу ПРООН відповідні навчальні ресурси для забезпечення обізнаності щодо ключових положень цієї політики, норм поведінки, цінностей та форм.

20. ПРООН забезпечить, щоб у разі отримання повідомлення про заборонену поведінку були вжиті своєчасні й належні заходи – зокрема заходи з забезпечення безпеки та добробуту скаржника<sup>4</sup>.
21. ПРООН здійснить своєчасні й належні заходи для захисту персоналу ПРООН від репресій за повідомлення про заборонену поведінку, якщо надійде прохання про такий захист. Такі заходи можуть включати тимчасове або постійне призупинення дій, які вважаються репресіями, тимчасове або постійне переведення обвинуваченої особи або скаржника. До персоналу ПРООН, який буде визнаний причетним до репресій, у виправданих випадках застосовуватимуться дисциплінарні заходи.

#### **9.0 Обов'язки Скаржника**

22. Цією політикою дозволяються анонімні повідомлення з боку скаржників. Скаржникам слід знати, що анонімні повідомлення можуть ускладнити особам, які розглядають їхні заяви, ретельний розгляд цих заяв попри всі їхні зусилля.
23. Скарга повинна бути складена добросовісно, тобто особа, яка заявляє про ймовірну заборонену поведінку, повинна обґрунтовано припускати, що неналежна поведінка мала місце. Умисне подання неправдивого повідомлення, в усній чи письмовій формі, становить неналежну поведінку, за яку можуть бути застосовані дисциплінарні заходи.

#### **10.0 Повідомлення про заборонену поведінку**

24. Щоб повідомити про заборонену поведінку, персоналу ПРООН або сторонньому персоналу пропонується в першу чергу звернутися до Канцелярії Омбудсмена, який може скерувати їх щодо можливих варіантів дій за даною політикою. Звернення до Канцелярії Омбудсмена не вплине на право персоналу ПРООН у будь-який момент подати офіційну скаргу до УРР. Про сексуальні домагання можна повідомляти також на спеціальну зовнішню гарячу лінію, де буде надано консультації та настанови з відповідної процедури. Контактні дані цих установ наведені у Додатку I.
25. Як варіант, персонал ПРООН може звертатися безпосередньо до УРР.
26. Строків для повідомлення про сексуальні домагання не встановлено. Скаржникам настійно рекомендується повідомляти про такі випадки якомога скоріше після того, як трапився інцидент. Оперативне повідомлення є критично важливим для успішного розслідування й може значно сприяти спроможності ПРООН реагувати на заяви про сексуальні домагання.
27. Усі повідомлення про сексуальні домагання УРР розглядатиме в першочерговому порядку.
28. УРР відповідає за проведення попередньої оцінки та попереднього розгляду скарг на заборонену поведінку.
29. Якщо особа вважає, що інша особа у ПРООН вжила або погрожує вжити проти неї або іншого колеги репресивні заходи через добросовісне повідомлення ними про протиправні дії або через

<sup>4</sup> Див. визначення у Додатку 2.

співробітництво з органами ревізії чи розслідування, така особа може подати прохання про надання захисту до Бюро з питань етики. До цього документу слід додати всі підтвердні документи та свідчення, а також прізвища осіб, які можуть підтвердити заяву. Скаржника буде захищено від репресій відповідно до [Політики ПРООН щодо захисту від репресій](#).

#### 11.0 Процеси врегулювання спорів

30. У персоналу ПРООН і стороннього персоналу є декілька можливих варіантів повідомлення про заборонену поведінку та звернення на предмет врегулювання спорів за допомогою формальних або неформальних процесів.

31. Різні процеси врегулювання спорів зазначені нижче у табл. 1.

Процес	Дії
Надання первинних настанов щодо наявних варіантів	Персонал ПРООН може звертатися до Канцелярії Омбудсмена, який скерує їх щодо можливих варіантів дій за чинною політикою.
Неформальний процес	Персонал ПРООН, який бажає проведення неформального врегулювання, може проконсультуватися з Канцелярією Омбудсмена на предмет розгляду можливих варіантів рішень або посередництва у випадку ймовірної забороненої поведінки. Канцелярія Омбудсмена надає неформальні поради працівникам, які не бажають відразу перейти до формального процесу. Якщо працівник бажає скористатися неформальним механізмом, йому рекомендується зробити це якомога швидше після того, як трапився інцидент.
Формальний процес	Формальні скарги на сексуальні домагання можуть подаватися до УРР у будь-який момент, незалежно від того, коли мала місце ймовірна заборонена поведінка. Щодо інших видів забороненої поведінки формальна скарга повинна бути подана до УРР упродовж одного року з дати останнього інциденту. Відлік строку подання формальної скарги призупиняється на період неформального врегулювання. У виняткових обставинах строки можуть продовжуватися директором УРР.
Запит на управлінську оцінку або запит на врегулювання спору	Працівник може зажадати проведення управлінської оцінки. Такий запит має бути поданий упродовж 60 (шістдесяти) календарних днів із дати повідомлення про оспорюване рішення відповідно до Правила про персонал.  Інші особи з числа персоналу ПРООН можуть оспорити рішення відповідно до механізму врегулювання спорів, передбаченого у їхніх контрактах.

32. Настійно рекомендується, щоб усі сторони вели детальну письмову документацію (зокрема друковані копії електронно-поштових повідомлень) про всі інциденти, дати, місця і свідків. Усім сторонам слід пам'ятати, що не всі неформальні процеси дають успішний результат і що у майбутньому може бути проведено розслідування, отже документація у письмовій формі виявиться корисною в разі, якщо треба бути вжити більш формальних заходів.

33. Якщо особа з числа персоналу ПРООН поінформована про рішення (яке може бути адміністративним або дисциплінарним за характером) і вважає, що це рішення вмотивоване забороненою поведінкою, дана особа може формально оспорити це рішення у такий спосіб: i) штатні працівники – шляхом звернення на предмет проведення управлінської оцінки рішення відповідно до порядку оскарження, передбаченого для штатних працівників ПРООН у Положеннях про персонал ООН і Правилі про персонал ООН 11.2; ii) інші особи з числа персоналу ПРООН – за допомогою механізму врегулювання спорів, передбаченого у їхніх контрактах.

## 12.0 Додаткові положення

34. Звільнення ймовірного правопорушник<sup>5</sup>. У процесі розслідування може статися так, що ймовірний правопорушник звільниться з ПРООН. УРР на свій розсуд визначить, чи проводитиметься розслідування, незважаючи на звільнення зі служби ймовірного правопорушника. УРР намагатиметься завершити всі розслідування заяв про сексуальні домагання. Якщо розслідування забороненої поведінки завершено і ЮВ вважає заяви обґрунтованими, ЮВ повідомить імовірного правопорушника і занесе повідомлення у досьє офіційного статусу розглядуваної особи, надавши їй можливість представити коментарі з даного питання і зазначивши рекомендований захід, якого було б ужито у разі залишення імовірного правопорушника у ПРООН. ПРООН може надіслати відповідного листа потенційному роботодавцеві, який є партнером ПРООН, якщо роботодавцеві потрібний рекомендаційний лист. Якщо розслідування не завершено, ЮВ повідомить імовірного правопорушника і занесе повідомлення у досьє офіційного статусу розглядуваної особи, зазначивши, що імовірний правопорушник звільнився у процесі розслідування, і надавши цій особі можливість представити коментарі з даного питання. Такі повідомлення не надсилатимуться стороннім суб'єктам у цілях рекомендацій.
35. Розслідування без формальної скарги. Адміністратор або Заступник Адміністратора може звернутися до УРР з проханням про проведення такого розслідування, а директор УРР залишає за собою право розпочати розслідування заяв про заборонену поведінку за власною ініціативою, зокрема без посилання на формальну скаргу.
36. Випадок, коли скаржник або ймовірний правопорушник не працює у ПРООН. Якщо скаржник працює в іншому агентстві, фонді, програмі або допоміжному органі ООН, але подає скаргу на персонал ПРООН, застосовується дана політика. У такому випадку проводяться консультації між ПРООН та іншою зацікавленою Організацією щодо розгляду справи. Якщо скаржник належить до персоналу ПРООН, але подає скаргу на працівника іншого агентства, фонду, програми або допоміжного органу ООН, дана політика на ймовірного правопорушника не поширюється, проте ПРООН робить усе можливе для забезпечення того, щоб інтереси його персоналу були захищені вищезгаданою іншою Організацією.
37. Особі не з числа персоналу ПРООН, які перебувають під управлінням ПРООН. У випадку, коли скаржник або ймовірний правопорушник перебуває під управлінням ПРООН від імені іншого агентства, фонду, програми або допоміжного органу ООН, ПРООН звіряється з цією Організацією з метою визначити, яка політика застосовується у такому випадку – дана політика або політика вищезгаданої Організації.
38. Направлення до місцевих органів влади. У випадках надзвичайних обставин непереборної сили

<sup>5</sup> Див. визначення у Додатку 2.

або загрози скаржник повинен повідомити про заборонену поведінку до місцевих органів влади, після чого питання повинно бути негайно доведено до відома ЮВ БУО. У всіх інших випадках доведення питання до відома місцевих органів влади потребує попереднього погодження з ЮВ БУО, який зв'язується з Управлінням із правових питань ООН (УПП ООН), тому що це стосується привілеїв та імунітетів. Якщо стало очевидно, що ймовірний акт забороненої поведінки становить порушення місцевих законів, має бути повідомлений ЮВ БУО, який здійснить відповідні заходи.



### Додаток 1. Контактні дані

1	Канцелярія Омбудсмена фондів і програм ООН	304 East 45th Street 6th Floor, Room FF-671 New York, NY 10017 USA <a href="http://fpombudsman.org/">http://fpombudsman.org/</a> Тел.: +1 646 781 4083 Факс: +1 212 906 6281 Email: <a href="mailto:ombudsmediation@fpombudsman.org">ombudsmediation@fpombudsman.org</a>
2	Бюро з питань етики	Гаряча лінія: +1-212-909-7840 Факс: +1-212-906-6153 <a href="http://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html">http://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html</a> Email: <a href="mailto:ethicsoffice@undp.org">ethicsoffice@undp.org</a> Skype: ethics.office.undp
3	Управління ревізії та розслідувань (УРР)	Через <a href="#">форму онлайн-звернення</a> Через незалежну телефонну службу: +1 877 557 8685 (у США) +1 770 776 5678 (в інших країнах); Електронною поштою: <a href="mailto:reportmisconduct@undp.org">reportmisconduct@undp.org</a> Звичайною поштою на адресу: Deputy Director (Investigations), Office of Audit and Investigations, One UN Plaza, New York, NY 10017, USA
4	Управління людських ресурсів (УЛР)	Загальні запити про Політику ПРООН щодо домагань, сексуальних домагань, дискримінації та зловживання владою (УЛР) можна направляти електронною поштою на адресу <a href="mailto:harassment.ohrfocalpoint@undp.org">harassment.ohrfocalpoint@undp.org</a> .
5	Зовнішня гаряча лінія для повідомлення про випадки сексуальних домагань	Дані зовнішньої гарячої лінії для повідомлення про випадки сексуальних домагань будуть зазначені окремо.

## **Додаток 2. Визначення**

### **Персонал ПРООН**

До персоналу ПРООН відносяться всі особи, які працюють у ПРООН на таких підставах:

- штатні працівники, щодо яких видано лист ПРООН про призначення згідно з Правилами та положеннями про персонал ООН;
- особи, які не мають листа ПРООН про призначення, зокрема:
  - незалежні підрядники, які працюють із ПРООН за індивідуальними контрактами (ІК);
  - особи, які працюють у ПРООН за контрактами на надання послуг (КП);
  - особи, залучені ПРООН за угодою про прикомандирування співробітників із відшкодуванням або угодою про прикомандирування співробітників без відшкодування;
  - добровольці ООН (ДООН);
  - стажери.

### **Сторонній персонал**

Сторонній персонал – це особи, які працюють із ПРООН або відвідують робоче місце, наприклад, працівники третіх сторін, які працюють за контрактом, персонал або службовці продавців або постачальників ПРООН чи партнерів, які співпрацюють із ПРООН. Персонал ПРООН ця категорія не включає.

### **Заборонена поведінка**

Заборонена поведінка означає переслідування на робочому місці, сексуальні домагання, дискримінацію та зловживання владою.

### **Робоче місце**

Робоче місце включає будь-який об'єкт ПРООН, захід, організований спонсором, та будь-яке місце, де персонал ПРООН присутній у робочий чи неробочий час.

### **Скаржник**

Скаржник – це особа, яка виступила з заявою про заборонену поведінку відповідно до цієї політики. Це може бути постраждала особа (наприклад, імовірна жертва), яка входить або входила у число персоналу ПРООН або стороннього персоналу і щодо якої, як вона стверджує, мала місце заборонена поведінка.

### **Імовірний правопорушник**

Імовірний правопорушник – це особа, проти якої подано заяву з твердженнями про заборонену поведінку відповідно до цієї політики.

### **Колега**

Колеги – це товариші по роботі або працівники ПРООН, які допомагають постраждалій особі або імовірному правопорушникові у будь-якому офіційному чи неофіційному процесі.

Колегами також можуть бути штатні працівники або співробітники іншого агентства, фонду чи програми ООН або допоміжного органу ООН, представленого на місці служби.

#### **Скорочення/підрозділи**

- **УРР (ОАІ)** – Управління ревізії та розслідувань.
- **Бюро з питань етики** – Бюро з питань етики ПРООН, створене відповідно до документа ST/SGB/2007/11.
- **БУО (ВМС)** – Бюро управлінського обслуговування.
- **ЮВ БУО (ЛО/ВМС)** – Юридичний відділ.
- **УЛР (ОНР/ВМС)** – Управління людських ресурсів.
- **Канцелярія Омбудсмена** – Канцелярія Омбудсмена фондів і програм ООН, яка входить до Канцелярії Омбудсмена і посередників ООН; раніше – Канцелярія Загального омбудсмена.

### **Додаток 3. Приклади поведінки, яка становить домагання, сексуальні домагання і зловживання владою**

#### **Домагання**

Домагання можуть бути словесними або несловесними і можуть бути фізичними за характером. Домагання можуть виражатися у словах, жестах або діях, які спрямовані на те, щоб дратувати, тривожити, ображати, принижувати, залякувати, ганьбити, паплюжити або бентежити іншу особу чи осіб або які створюють на робочому місці атмосферу залякування, ворожості і (або) образ. Домагання не обов'язково повинні бути умисними або обдуманими; вони скоріше мають місце, коли вони сприймаються як образливі розсудливою особою.

Приклади словесних домагань:

- словесні образи, знущання і паплюження;
- застосування небажаних «пестливих» назв, як-от «мила», «лялечка», «крихітка», «принцеса» тощо;
- крики і агресивна поведінка;
- перетворення особи на постійну або неодноразову мішень жартів;
- принизливі або образливі прізвиська;
- натяки або інші неподобні, образливі чи принизливі коментарі або жарти про ґендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи;
- небажані та (або) принизливі коментарі щодо одягу, зовнішності або фізичних характеристик;
- зведення наклепу або паплюження репутації іншої особи за допомогою пліток, чуток і осміяння;
- постійні необґрунтовані критичні чи зневажливі зауваження перед іншими особами або «за спиною особи»;
- необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією;
- постійні та небажані записки, повідомлення чи дзвінки;
- записки, повідомлення чи дзвінки, які мають образливий, погрозливий чи лайливий характер або спрямовані на те, щоб примусити, принизити або залякати особу;
- залишення образливого, принизливого чи погрозливого повідомлення на робочому місці;
- здійснення тиску на особу з метою змусити її брати участь у політичних чи релігійних дискусіях груп;
- неподобні зауваження щодо одягу, тіла, зачіски, зовнішності особи або будь-якого аспекту її особистості чи особистих речей.

Приклади несловесних домагань:

- соціальне відчуження, ізоляція або відсутність співпраці на роботі;
- ворожість, демонстрована шляхом частих недружніх контактів або відчуження;
- часте використання образливих жестів;
- демонстрація образливих матеріалів, зокрема плакатів, фотографій, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або у місцях загального користування;
- часте вручення небажаних подарунків або запрошень;

- часті пильні погляди або агресивні вирази обличчя;
- зберігання або надсилання недоречних екранних заставок, які можуть завдати образи іншим;
- поширення зловмисних чуток;
- використання електронної пошти, засобів оперативного надсилання повідомлень або платформ соціальних мереж для надсилання образливих, погрозливих або принизливих зображень іншому працівникові чи працівникам або про іншого працівника чи працівників;
- часта ізоляція, ігнорування чи відчуження іншої особи.

Приклади фізичних домагань:

- небажане, непрошене або недоречне торкання, поплескування чи інший фізичний контакт (наприклад, масажування особи без її прохання або навмисне приведення себе в порядок перед особою);
- удари, штовхання, штурхання, ляскання, удари ногами або кусання іншої особи;
- підніжки іншій особі;
- кидання предмету в іншу особу або напад на особу з застосуванням предмету.

### **Сексуальні домагання**

Хоча сексуальні домагання зазвичай становлять певну модель поведінки, вони можуть набувати форми окремого інциденту. Незалежно від гендерної ідентичності особи можуть бути скаржниками або ймовірними правопорушниками.

Приклади сексуальних домагань:

- неодноразові вимоги або інші форми тиску щодо сексуальних або інших особистих – а не професійних – відносин (наприклад, часті запрошення на «побачення»);
- необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про сімейний стан особи або її сексуальні інтереси, сексуальну історію або сексуальну орієнтацію;
- непристойні повідомлення, надіслані засобами передачі текстових повідомлень, електронною поштою, через відеочат, соціальну мережу або залишені на автовідповідачу чи у голосовій пошті;
- відкрита чи прихована загроза щодо того, що прийняття сексуальних загравань буде умовою певної форми заохочення, підвищення професійного статусу, просування по службі або отримання можливостей щодо кар'єрного розвитку чи позитивних результатів службової атестації;
- зауваження з припущеннями щодо сексуальної активності чи історії особи або зауваження про власну сексуальну активність чи історію;
- демонстрація матеріалів сексуального характеру (включно з порнографічними матеріалами), зокрема плакатів, фотографій вродливих жінок, карикатур, графіті, предметів або повідомлень шляхом їх розміщення на дошках оголошень, столах або у місцях загального користування;
- манера поведінки, що може бути ледь уловима за характером, яка має сексуальний підтекст і спрямована на те, щоб викликати страждання і (або) приниження іншої особи або безпосередньо викликає такі страждання і (або) приниження;

- застосування небажаних «пестливих» назв, як-от «мила», «лялечка», «крихітка», «принцеса» тощо;
- натяки або інші неподобні, образливі чи принизливі коментарі або жарти про ґендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію особи;
- небажане, непрошене або недоречне торкання, поплескування, обіймання чи інший фізичний контакт (наприклад, масажування особи без її прохання або навмисне приведення себе в порядок перед особою).

Зґвалтування, спроба зґвалтування, посягання сексуального характеру чи будь-яка сексуальна дія, скоєна з застосуванням примусу або без згоди є кримінальними злочинами і розглядаються відповідно до п. 38.

### **Зловживання владою**

Приклади зловживання владою:

- несправедливе покладання обов'язків або вимога про надання працівником особистих послуг, не пов'язаних із його/її службовими обов'язками;
- надмірний контроль і повторна перевірка роботи особи;
- використання (зокрема неправомірне) влади або особистого авторитету для того, щоб змусити особу не здійснювати її право на скаргу або порушення питання про можливі порушення норм поведінки чи етичних зобов'язань;
- регулярне «придушення» або виділення особи й ставлення до неї по-іншому, зазвичай у принизливий спосіб;
- регулярний вибір особи та (або) групи людей і перетворення їх на мішень для образ або безпричинних особистих зауважень і (або) образливих насмішок;
- регулярне глузування над особою чи групою осіб, приниження особи чи групи осіб або поставлення особи чи групи осіб у незручне становище, особливо перед іншими;
- примусові, образливі чи принизливі обряди посвячення чи практичні жарти, будь-які або всі з яких можуть спричинити фізичні чи психологічні страждання;
- накладення санкцій або інших форм покарання без достатнього обґрунтування;
- запобігання просуванню особи по службі шляхом навмисного перешкоджання просуванню або втручання в цей процес із необґрунтованих підстав;
- реагування на незначну проблему чи питання так само суворо, як і на значну;
- недоречне розкриття або погрози розкриття конфіденційної інформації про особу стосовно особистих або професійних питань;
- зміна обов'язків чи відповідальності працівників без достатнього обґрунтування;
- надмірний контроль за працівником із зловмисним наміром, наприклад, спеціально для того, щоб «підставити йому/її ногу»;
- маніпулювання характером роботи з метою скомпрометувати особу, яку піддано цькуванню, наприклад, шляхом несправедливого і необґрунтованого перевантаження працівника роботою, невиправданої відмови у наданні інформації або регулярного доручення безглузвих або тривіальних завдань;
- непослідовний стиль керівництва, коли деяким особам несправедливо надається перевага над іншими;
- постійне і необґрунтоване знайдення недоліків у роботі особи та використання цього фактору як приводу для приниження особи замість того, щоб спробувати покращити результативність;

- постійне чіпляння до особи у разі, коли щось іде не так, навіть якщо вона не несе виключну чи головну відповідальність за якийсь імовірний недолік у роботі;
- постійні негативні нападки на особу щодо її особистої чи професійної результативності чи компетентності без вагомих причин або законних повноважень на це;
- регулярне доручання завдань із необґрунтованими чи нереальними строками або постановка недосяжних цілей;
- затвердження позиції інтелектуальної вищості в агресивний, принизливий або образливий спосіб.

### Дискримінація

Дискримінація може мати форму окремої події, що впливає на одну особу чи групу осіб, які перебувають у схожому становищі, або ж проявлятися у домаганнях чи зловживанні владою.

Будь-який з наведених вище прикладів домагань або зловживання владою, якщо вони обумовлені расою особи, її статтю, гендерною ідентичністю, релігією, громадянством, етнічним походженням, сексуальною орієнтацією, інвалідністю, вагітністю, віком, мовою, соціальним походженням або іншим статусом, також становить дискримінацію.

Приклади дискримінації:

- випадки, коли працівника не рекомендують або не розглядають на предмет підвищення на посаді або іншого просування по службі або ж ставляться до працівника по-іншому в будь-яких інших цілях, наприклад щодо можливостей кар'єрного розвитку, понаднормової праці, відпустки, робочого часу, виключення з числа учасників заходів тощо на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;
- використання принизливих або образливих прізвиськ на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;
- принизливі коментарі щодо мови, одягу чи фізичних характеристик особи. Це включає також критику людей за предмети, які вони носять із релігійних чи культурних міркувань;
- паплюження конкретних культурних або релігійних свят або глузливі коментарі щодо вірувань особи;
- соціальне відчуження на підставі раси, статі, гендерної ідентичності, релігії, громадянства, етнічного походження, сексуальної орієнтації, інвалідності, вагітності, віку, мови, соціального походження або іншого статусу особи;
- жарти чи недоречні коментарі й запитання щодо здібностей особи;
- необґрунтовані, настирливі чи наполегливі запитання про етнічне чи расове походження особи, включно з її культурою чи релігією.