ZERO TOLERANCE

Уважение и достойнство в ЕИСК

Практическо ръководство за уместно поведение на членовете на ЕИСК

Европейски икономически
и социален комитет

Повече яснота, по-голяма финансова прозрачност, предотвратяване на тормоза и по-строги санкции за неспазване на правилата. На 28 януари 2021 г. членовете на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) гласуваха значителни промени в своя **Кодекс за поведение**. Това е първият етап от реформата на Комитета, предприета от новото председателство на ЕИСК.

ЕИСК е поел твърд ангажимент за високи етични стандарти и за модерни, прозрачни методи на работа. Новият Кодекс за поведение на членовете е първият основен етап от нашите усилия за реформиране и укрепване на начина ни на работа. Искам да гарантирам, че всеки служител и всеки член се гордее с това, че работи за нашия Комитет.

Christa Schweng,
председател на ЕИСК

Насоките за нашата работа в Комитета са определени в Кодекса за поведение. Той се основава на Европейската харта на основните права. Достойнството за всички хора и достойнството на работното място са от съществено значение. Ние имаме задължението да превърнем тези принципи в реалност в Комитета и да предотвратяваме тормоза.

Christian Bäumler,
председател на Комисията по Правилника за дейността

Правилник за дейността и Кодекс за поведение на членовете на ЕИСК:
https://www.eesc.europa.eu/bg/about/rules-procedure-and-code-conduct-members-eesc

Уважение и достойнство в ЕИСК

Кодекс за поведение на членовете на ЕИСК

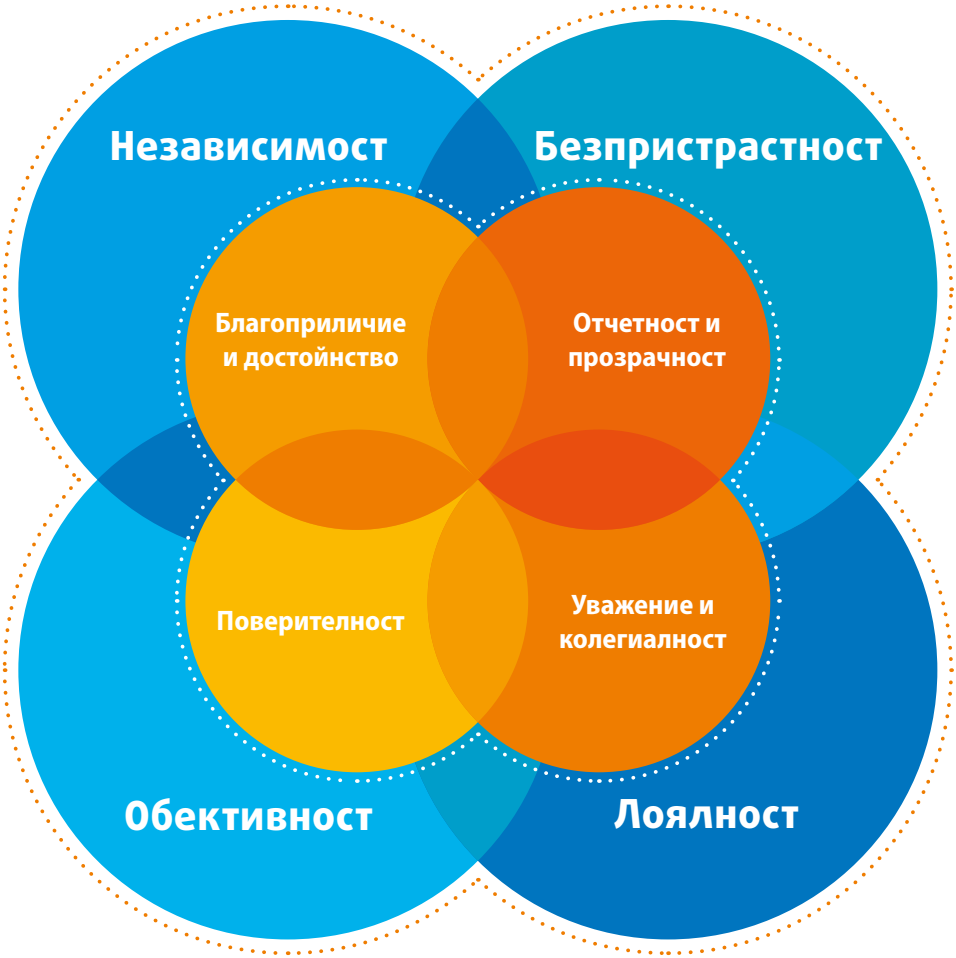
Целта на настоящата брошура е да Ви информира за новия Кодекс за поведение. В нея ще намерите и препоръки и насоки относно уважението и достойнството на работното място в ЕИСК.

В ЕИСК всички ние идваме от различни сектори, отрасли, администрации и държави. Всички ние имаме различни навици и използваме различни езици, жестове и изрази. Израз или елемент на поведението, който е нормален във Вашата държава, може да се възприеме по различен начин другаде.

В настоящата брошура са разгледани отношенията между членовете, делегатите, заместниците и експертите, както и техните отношения с администрацията на ЕИСК.

Дирекция „Човешки ресурси и финанси“ и Генералният секретариат разработиха съвместно настоящото ръководство за членовете на ЕИСК.

Принципи на етика и почтеност в интерес на Европейския съюз и на доброто администриране



Етични принципи и почтеност

Всички ние представляваме ЕИСК и допринасяме за неговия имидж и репутация!

ВАШАТА **РОЛЯ** КАТО ЧЛЕН НА ЕИСК

ЕИСК е съставен от членове и делегати на Консултативната комисия по индустриални промени (CCMI) от всички държави — членки на ЕС, назначени за петгодишен мандат, който може да бъде подновяван. Правилата относно етичните принципи и почтеността се прилагат по един и същ начин за членовете, делегатите, заместниците и експертите.

Работодатели, членове на синдикални организации и представители на социални, професионални, икономически, културни и екологични организации — всички Вие представлявате организираното европейско гражданско общество. Вашата основна роля е да предоставяте консултации на Европейския парламент, Съвета и Комисията.

Генералният секретариат на ЕИСК подпомага Вашата консултативна дейност. Персоналът на ЕИСК включва хора от цяла Европа. Членовете и служителите представляват ЕИСК всеки ден и от всички нас зависи да си изградим отлична репутация.

- **Всеки, който работи за ЕИСК, може основателно да очаква към него да се отнасят с професионализъм, достойнство и уважение.**
- **Превенцията е ключовият елемент на работна среда с нулев тормоз.**

КАК ДА **ПРЕДОТВРАТИМ** ТОРМОЗА

Зачитането на достойнството на работното място е в основата на балансираните работни взаимоотношения. Всички хора, които работят в ЕИСК, са безценен ресурс. Със своите знания, опит и отдаденост те допринасят за ефективното функциониране на институцията. В случай на различия в мненията, и особено в стресови периоди и в моменти на напрежение, културата на зачитане на достойнството на работното място е от ключово значение за запазването на добри и конструктивни отношения. Комитетът предлага курсове за обучение относно уважението и достойнството, които могат да Ви помогнат да се запознаете с вътрешните правила и административната култура на ЕИСК.

По-долу са отправени някои препоръки за избягване на ситуации на неуместно поведение, конфликти и тормоз.

Посочените по-долу принципи са приложими независимо къде се намирате и независимо с кого работите:

- **Диалогът и откровеното обсъждане може да предотвратят много недоразумения.**
- Винаги говорете възпитано и учтиво с другите членове и със служителите на ЕИСК. Степента на фамилиарност, използвана при разговорите, може да зависи от културните обичаи.
- **Никога не използвайте груб или обиден език.** Не повишавайте тон на служителите или на другите членове. Това е абсолютно неприемливо. Имайте предвид, че вулгарен и сексистки език също не е приемлив при никакви обстоятелства. Взаимното уважение винаги е най-добрата основа за отношенията с другите.

Не правете неуместни коментари относно външния вид на другите хора.

Давайте на служителите ясна, последователна информация за това как искате да бъде организирана работата, каква е целта на Вашите действия и какъв принос се очаква от тях. Не възлагайте на служителите задачи извън обхвата на работата на ЕИСК.

Важно е да ни предоставяте обратна информация. При предоставянето на обратна информация винаги обръщайте внимание на ситуацията и на аудиторията. Винаги проверявайте съответната информация, преди да предоставите конструктивна обратна връзка.

Спазвайте обичайното работно време, когато организирате срещи.

Ако друг член или служител Ви каже, че възприема поведението Ви като обидно или неуместно, приемете това сериозно. Активното общуване, което води до конкретни предложения за намиране на решение, е по-добро от това да оставите ситуацията да излезе извън контрол и да се влоши.

Ако забележите неуместно поведение от страна на членовете или служителите, като например сексистки шеги, вулгарни действия, обиди или снизходителни жестове (невербалната комуникация също може да бъде много неуместна), изразете несъгласието си с него.

ТОРМОЗ НА **РАБОТНОТО МЯСТО**: КАКВО ТОЧНО ОЗНАЧАВА ТОВА?

Психически тормоз

„Психически тормоз означава всяко непристойно поведение, извършено в определен период, което се повтаря или е системно и включва физическо действие (език на тялото), неприличен език в устна или писмена форма, жестове или други действия, които са преднамерени и които могат да уронят човешкото достойнство или физическото и психическото равновесие на всеки човек.“

(Правилник за длъжностните лица, член 12а)

Психическият тормоз винаги включва системни, повтарящи се действия и има сериозно психологическо, и евентуално физическо въздействие върху жертвата.

Примери за психически тормоз:

- обидни или унизителни коментари; малтретиране, заплашителни забележки
- антагонизъм, оказване на натиск, отказ да се комуникира или да се дискутира
- обиди, отнасящи се до нечия лична или професионална компетентност
- омаловажаване на приноса и постиженията на друго лице
- изолиране, отхвърляне или унижаване на друго лице
- определяне на нереалистични работни цели или невъзлагане на работа на дадено лице; възлагане на дадено лице на задачи, които не отговарят на длъжностната му характеристика
- всякакъв вид злоупотреба с йерархична власт

ZERO TOLERANCE

Сексуален тормоз

„Сексуален тормоз означава сексуално ориентирано поведение, нежелано от лицето, към което е насочено, и чиято цел или последица е да обиди това лице или да създаде заплашителна, враждебна, обидна или смущаваща среда. Сексуалният тормоз се третира като полова дискриминация.“

(Правилник за длъжностните лица, член 12а)

Сексуалният тормоз се различава от психическия тормоз, наред с другото, по това, че не е непременно повтарящ се и траен във времето. Достатъчна е само една проява на този тип тормоз, за да може да се подаде сигнал за такъв.

Някои примери за сексуален тормоз:

- обещания за някакъв вид възнаграждение в замяна на сексуални услуги
- поканите за романтични срещи не се считат за тормоз, стига да не са нежелани или обидни, и да става въпрос за отношения по взаимно съгласие. Съгласието трябва да бъде изразено по собствена воля на лицето, без да има злоупотреба с йерархична власт или някакво друго влияние
- **многократни или преувеличени комплименти** относно външния вид на колега от работата
- нежелан физически контакт, отъркване, пощипване, умишлени нежелани целувки или неуместни или прекалено силни прегръдки
- **груб и неприличен език и жестове**
- **вулгарни или провокативни забележки или сексуални намеци**
- воайорство или ексхибиционизъм

Предотвратяване на тормоз:

- Членовете трябва да се въздържат от всякакъв вид тормоз както в рамките на ЕИСК, така и извън него, включително в рамките на срещи, командировки и конференции.
- Членовете трябва да са запознати със съществуващите процедури за управление на ситуации на конфликт и тормоз и да сътрудничат във връзка с тях.
- Членовете се насърчават да преминат курсовете за обучение по този въпрос, предлагани от отдела за обучение на ЕИСК.

Кое не е тормоз?

Неуместно, неконтролирано или безцеремонно поведение, което се случва само веднъж, може само по себе си да не представлява тормоз. Ако обаче това се случи, не подценявайте последиците за работната Ви среда. Говорете открито за случилото се. Единично действие със сексуален подтекст може да се счита за сексуален тормоз.

Какво представлява неуместно поведение?

Неуместно поведение и държание, което е неоправдано и с основание се тълкува като унизително или обидно. **Постоянното, повтарящо се неуместно поведение може да се превърне във форма на тормоз.**

Примери за неуместно поведение:

- повишаване на тон на друг човек
- използване на ругатни
- затръшване на врати
- удряне с юмрук по масата

ZERO TOLERANCE

ПОВЕДЕНИЕТО ВИНАГИ ТРЯБВА ДА Е УМЕСТНО

Какво представлява конфликт на работното място?

Конфликт на работното място означава всеки междуличностен конфликт в контекста на работните взаимоотношения, включително по време на изнесени заседания, командировки или други прояви, свързани с работата.

Конфликтът обикновено възниква в определен момент във времето: става въпрос за разногласие между двама или повече души. Всяка страна защитава позицията си. Не е задължително той да включва отношения на подчиненост, йерархична власт или влияние.

В повечето случаи конфликтът на работното място може да бъде решен чрез обсъждане между замесените лица. Всъщност недоразуменията трябва да се разсеят, за да се избегне порочен кръг, който може да се превърне в психически тормоз.

ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ НА КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

С новия Кодекс за поведение се въвеждат редица значителни промени. Двете най-важни допълнения са подробните правила относно предотвратяването на конфликти на интереси и укрепването на задължението за пълна прозрачност и декларираме на финансовите интереси. Тези задължения гарантират, че членовете изпълняват работата си при пълна безпристрастност и независимост.

Конфликт на интереси

Членовете трябва да избягват всяка ситуация на конфликт на интереси. Те не следва да имат личен интерес, който може да бъде в конфликт с интересите на Европейския съюз, или би могъл да повлияе по неподходящ начин на работата им в ЕИСК.

Примери за конфликти на интереси:

- Личните интереси включват всякакви потенциални ползи или предимства за самите членове, техните съпрузи, партньори или преки членове на семейството. Такива интереси не са непременно от финансово естество или свързани с имущество.
- Като член на ЕИСК не трябва да приемате указания от трети страни, независимо дали това е Вашият работодател или професионалната организация, към която принадлежите.
- Конфликт може да възникне и когато заемате едновременно две несъвместими длъжности в рамките на ЕИСК.

Как можете да предотвратите конфликт на интереси?

- Конфликтът на интереси може да е реален или да се възприема като такъв от другите хора. И в двата случая трябва да разрешите ситуацията. Ако ситуацията не е еднозначна, можете първо да поискате поверително становището на комисията по етика.
- Трябва или да прекратите външните дейности, които са предизвикали конфликта, или да се откажете от всички или от част от отговорностите си в рамките на ЕИСК.
- Ако конфликтът на интереси продължава да съществува, трябва също така да докладвате писмено за проблема на председателя.

Финансова прозрачност

Членовете, делегатите, заместниците и експертите трябва да представят декларация за своите финансови интереси при встъпването си в длъжност, да я актуализират при необходимост и впоследствие да подават нова всяка година до 1 януари. Декларацията трябва да бъде изпратена до следната функционална пощенска кутия: findec-eesc@eesc.europa.eu

Това е условие за получаване на надбавки или за възстановяване на разходи, както и за възможността за изпълнение на официални функции или дейности в ЕИСК.

СИГНАЛИЗИРАНЕ ЗА ИЗМАМИ И НЕПРАВОМЕРНО ПОВЕДЕНИЕ

Когато даден член узнае за възможни случаи на измама, корупция, неправомерно поведение, нарушаване на етичните принципи или някакви незаконни дейности, той е длъжен да докладва тези факти на председателя на ЕИСК или — ако счете за целесъобразно — пряко на Европейската служба за борба с измамите (OLAF).

- Членовете трябва да докладват на председателя или на OLAF, когато забележат ситуации на корупция (напр. представяне на фалшиви документи за възстановяване на разходи) или неправомерно поведение (напр. тормоз спрямо други лица).
- Членовете, които докладват за такива случаи, ще се считат за лица, сигнализиращи за нередности. Лицата, сигнализиращи за нередности, ще бъдат защитени, така че поверителността да бъде гарантирана, като при необходимост може да им бъде предложена и персонализирано съдействие.
- От членовете се очаква да сътрудничат в пълна степен и да окажат всяко необходимо съдействие на разследването, което може да последва.

НОВАТА КОМИСИЯ ПО ЕТИКА

Комисията по етика осигурява спазването на Кодекса за поведение. Тази комисия работи при пълна автономност, независимост и поверителност.

Как работи комисията по етика?

- Всеки член на ЕИСК или всяко лице, работещо в ЕИСК, може да се консултира с комисията по етика по всякакви въпроси, свързани с Кодекса за поведение, като например жалби или предполагаеми нарушения на Кодекса за поведение.
- Комисията по етика консултира председателя на ЕИСК и Бюрото на ЕИСК относно тълкуването и прилагането на разпоредбите на Кодекса за поведение.
- В случай на жалба ще се свържат с Вас, за да представите доказателства и да бъдете изслушан(а) от комисията по етика.

Санкции

При оценката на съответното поведение тежестта на наложените санкции е пропорционална на тежестта на нарушението и на йерархичната позиция на члена. В зависимост от поведението на члена може да бъде наложена една или повече от следните санкции:

ПИСМЕНО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

ВРЕМЕННО СПИРАНЕ НА НАДБАВКИТЕ

ВРЕМЕННО СПИРАНЕ НА ИЗВЪРШВАНЕТО НА ДЕЙНОСТИ ЗА ЕИСК

ВРЕМЕННО ОТСТРАНЯВАНЕ ОТ ДЛЪЖНОСТТА, ЗАЕМАНА В ЕИСК

ПРИЗОВАВАНЕ НА СЪВЕТА ДА ОТСТРАНИ ЧЛЕНА ОТ ЕИСК

Комисия по етика:
https://intranet.eesc.europa.eu/BG/members/Pages/ethical-committee.aspx

В допълнение към посочените по-горе санкции може да бъдат приложени следните мерки:

- От члена да се изиска да предприеме действия за адаптиране на неговата или нейната позиция, така че тя да бъде в съответствие с правилата
- От члена да се изиска да се извини лично (индивидуално, на конкретно лице, или публично, на пленарна сесия)
- От члена да се изиска да възстанови, поправи или компенсира всякакви причинени щети

ПРЕПОРЪКА В СЛУЧАЙ НА ТРУДНИ МЕЖДУЛИЧНОСТНИ ОТНОШЕНИЯ

- Ако според Вас даден тип поведение е неуместно или смущаващо, покажете това ясно, като незабавно реагирате на извършителя на тези действия и поставите граници учтиво, но твърдо.
- Ако това нежелано поведение продължи, започнете да водите писмени записи за всички инциденти.
- Ако лицето се държи неуместно, старайте се винаги да присъстват свидетели. Никога не оставайте сами. Оставяйте вратите отворени.
- Не се колебайте да се свържете с дирекция „Човешки ресурси“ и да се консултирате с нейните служители.

На разположение са няколко инструмента, които да Ви помогнат:

ЕИСК организира за членовете курсове за обучение относно достойнството и уважението на работното място. Тези курсове се осигуряват от отдела за обучение няколко пъти в годината. За контакт: FormationsCESE@eesc.europa.eu

Комисията по етика наблюдава прилагането на Кодекса за поведение на членовете на ЕИСК. Можете да изпращате всички жалби до комисията по етика: advisorycommittee@eesc.europa.eu

Можете също така да се свържете с:

председателя на ЕИСК: president.eesc@eesc.europa.eu

Службата за съдействие на членовете: helpdesk-members-cese@eesc.europa.eu

директора на дирекция „Човешки ресурси и финанси“ на ЕИСК: hrf-management@eesc.europa.eu

вътрешния омбудсман на ЕИСК (в процес на учредяване)

квесторите на ЕИСК: questeurs-cese@eesc.europa.eu

Медицинската служба на ЕИСК: svcmedicosocialcese@eesc.europa.eu

Освен това можете да се свържете с Европейската служба за борба с измамите (**OLAF**):
Европейска служба за борба с измамите | Европейска комисия (europa.eu)

За повече информация моля, посетете посочения линк на Портала на членовете:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/code-conduct.aspx

**Европейски икономически
и социален комитет**

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Отговорен издател: Отдел „Посещения и публикации“
EESC-2021-7-BG

www.eesc.europa.eu

© Европейски съюз, 2021 г.
Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.
За използването или възпроизвеждането на снимките / илюстрациите трябва да се обърнете
за разрешение директно към носителя/носителите на авторските права: ©Shutterstock

BG