



КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ STREETNET INTERNATIONAL

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Уважение и равенство

Важным для членов является развивать уважение и равенство между собой, что включает и уважение лидеров, которых они избрали на их должности.

Решения большинства и свобода выражения мнений

Свобода выражения мнений является одним из основополагающих принципов демократии. Это значит, что все отдельные члены имеют право выражать свои взгляды и организоваться в их поддержку. Тем не менее, если им не удалось, чтобы их мнения были приняты большинством, они должны поддержать и признавать решение большинства.

Право на свободу выражения мнения не значит побуждение к насилию, разжигание ненависти по признаку расы, этнической принадлежности, пола или религии, которые могут причинить вред отдельному лицу или организации.

Процесс выработки решений всегда должен быть демократическим. Члены должны иметь возможность участвовать в проведении конструктивного обсуждения, чтобы иметь возможность принять решения.

Поэтому очень важно то, что, если большинство членов договориться о конкретном вопросе, он должен иметь благословение остальных, даже если не все согласны с большинством. Решения большинства должны признаваться и уважаться всеми в организации.

Насилие или клевета

Отдельные права и свободы являются частью демократических принципов.

Никакого насилия или запугивания не должно происходить в любой из организаций альянса. Любая форма спора или разногласий должна быть подвергнута процессу обсуждения разных взглядов, и решена с помощью демократических методов.

Подавление взглядов является антидемократическим, и не должно быть позволено. Личная или политическая клевета и распространение сплетен также должны быть запрещены, считаясь недемократичными.

Различия во взглядах должны быть подвергнуты открытому обсуждению среди членов и решены.

Дисциплина

Члены должны проявлять самодисциплину как личности в организации, потому что плохая дисциплина приводит к организационной дисфункции.

Члены должны быть дисциплинированными в контексте организации, что означает, следовать мандату организации, как это согласовано конституционными структурами и демократическим путём.

Члены, как отдельных лица должны быть дисциплинированы в отношении личного поведения, так как оно играет важную роль в том, как люди ведут себя по отношению к другим.

Честность и лояльность

Все члены должны быть честными и верными организации. Это значит, что члены должны всегда действовать или вести себя таким образом, который показывает, что интересы организации в их сердцах.

Коррупция на рабочем месте или в организации означает любое действие, посредством которого лицо или группа лиц задействованы в мошеннических действиях или моральном ухудшении. Члены, которые участвуют в таких действиях, должны рассматриваться как нечестные и нелояльные по отношению к их организации и коллег.

Члены обязаны действовать в соответствии с политикой и соблюдать конституцию как высший закон организации. Члены имеют право на защиту их организации против любых форм процесса, который может привести к роспуску организации.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ИЗБРАННЫХ ЛИДЕРОВ

Честность

Это значит быть честным и справедливым в характере и поведении.

- Избранный лидер должен быть честным с членами и организацией.
- Ожидается, что каждый лидер не будет воровать или злоупотреблять средствами организации.

- Ожидается, что каждый лидер не будет заниматься какой-либо мошеннической деятельностью.
- Любые деньги, собраны от имени организации, будут положены в банк и потрачены в соответствии с предназначенной для этого целью, как это предусмотрено в конституции.
- Активы организации будут использоваться для организационных целей и не могут быть использованы в личных целях, без согласия или ведома организации - например, автомобили, оборудование и здания (офисы).
- Ожидается, что лидеры, будут верными организации. Это значит: предоставлять правильные отчёты, а не скрывать или манипулировать вещами для своей собственной выгоды.
- Ожидается, что лидеры будут работать в любое время в интересах организации, а не используют своё положение для своей выгоды.

Лояльность

Это значит быть верным, посвящая себя организации.

- Избранный лидер должен быть лояльным к организации и членам, которые его/её избрали. Лидер в любое время будет работать в интересах организации и её членов.
- Если избранный лидер принадлежит другими организациями или учреждениям, он/она должен убедиться, что его/её участие не противоречит интересам организации.
- Ожидается, что избранные лидеры не будут обсуждать организационные вопросы с другими организациями или распространять слухи об организации.
- Ожидается, что избранные лидеры будут открытыми. Если есть проблемы с кем-то в организации, он/она должен решить их с тем человеком, или в рамках организации.
- На определённых этапах могут возникнуть конфликты с точки зрения лояльности, когда лицо лояльно относиться к конкретному лицу или структуре в рамках организации. В таких случаях человек должен всегда руководствоваться тем, что находится в интересах организации в целом.
- Ожидается, что избранные лидеры должны иметь открытые отношения - они должны быть открыты для разных взглядов и поощрять выражение различных мнений в рамках всей организации.
- Ожидается, что избранные лидеры должны всегда избегать клик. Они должны поощрять открытые дискуссии и диалоги, с целью устранения разногласий демократическим путём в структурах организации.

Конфликт интересов

Избранные лидеры должны избегать конфликта интересов, что приводит к невозможности для них, в первую очередь, служить интересам членов, которые их избрали.

- В случае уличных торговцев, неформальных торговцев и лоточников, ясно, что муниципальные служащие, менеджеры рынка или трудовые брокеры не в состоянии, прежде всего, и однозначно всё время служить интересам своих членов - и, следовательно, муниципальные служащие, менеджеры рынка или трудовые брокеры не могут иметь право быть избранными в качестве лидеров в организации.

- Ожидается, что избранные лидеры, которые впоследствии, назначены на работу на любом правительственном уровне, должны в таком случае, выбрать между: (1) либо отказаться от правительственной должности или (2) уйти в отставку от выбранной должности.

- В случае торговцев, у которых есть свои собственные нанятые работники, они должны убедиться, что они не намеренно продвигают должность более привилегированных торговцев, таких, как они сами, за счёт более бедных уличных торговцев, рыночных торговцев и лоточников.

- В случае лидеров-мужчин, ожидается, что они всегда будут способствовать продвижению женского лидерства, в соответствии с гендерной политикой организации, даже если это будет за счёт их личных амбиций.

Критика

Избранный лидер должен поощрять критику самого/самой себя в рамках организации.

- Критика может быть положительной (строящей) или отрицательной (разрушительной). Лидер будет в любое время поощрять положительную критику. В случае, когда кто-то хочет обсудить кого-то в их отсутствии, лидер должен настаивать, чтобы этому человеку была предоставлена возможность присутствовать при обсуждении.

- Критика не должна использоваться в качестве инструмента для подрыва работы человека. Рассмотрение вопроса должно быть построено так, чтобы каждый мог высказаться.

- Критика должна всегда быть конкретной, так чтобы её можно было понять - не расплывчатой или обобщённой.

Дисциплина

Дисциплина означает систему правил для поддержки организационного контроля.

Избранные лидеры должны быть само дисциплинированы, например:

- Они не должны действовать самостоятельно;

- Они должны показывать, что они считают правильным способом для обсуждения и решать вопросы в соответствии со структурами организации;

- Они не должны делать необоснованные обвинения или распространять слухи;

- Они всегда будут уважать решения, принятые структурами организации, несмотря на то, согласны они лично с такими решениями или нет.

Решение разногласий

Лидеры всегда должны быть готовы сделать всё возможное, чтобы решить личные разногласия между собой в рамках более широких интересов организации, независимо от того, чего им это будет стоить.

Личная репутация лидера всегда усиливается самоотверженным поведением, в том числе и готовностью потерять личный статус для блага организации.

Личное поведение

Личное поведение означает то, как люди ведут себя по отношению к другим - и это играет важную роль в организации.

Личное поведение избранных лидеров очень важно для организации, поскольку это может иметь последствия для организации.

Следует сдерживаться или избегать злоупотреблений должностью во время командировки. Даже проведя несколько часов на мероприятиях StreetNet, от лидеров ожидается подавать пример, а не побуждать злоупотребление должностями на тех своих коллег, которые к нему не привыкли.

Личные отношения не должны наносить ущерб или приносить негативные последствия в организации. Личные отношения, которые ставят под угрозу личную неприкосновенность женщин-лидеров в их организационной и/или личной жизни, тонко подрывают гендерную политику StreetNet и неприемлемы в организации.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ

(так называемый “персонал”)

Этот документ не заменяет условия труда для сотрудников, но представляет собой руководство в дополнение условий труда, а именно то, что от них ожидается с точки зрения их поведения в организации.

Честность

Это значит быть честным и справедливым в характере и поведении.

- Персонал должен быть честным с организацией в выполнении своих обязанностей.
- Действовать таким образом, чтобы поддерживать честь и достоинство организации, не участвуя в мошеннических действиях или морально дегенеративной деятельности.

Лояльность

- Персонал должен всегда работать в рамках политики и конституции организации.
- Персонал не может заниматься деятельностью, которая может негативно повлиять на организацию.

Дисциплина

- Сотрудники персонала должны действовать дисциплинированно, поскольку они часто являются лицом организации для общественности - образцом в плане того, как вести обсуждения вопросов в рамках организации, демонстрируя правильные пути обсуждения вопросов в рамках структур организации и контекста.
- Персонал должен быть дисциплинирован в плане личного поведения, а это значит, персонал должен вести себя таким образом, как это изложено в системе организации, которая поддерживает правила контроля.

Реализация

Персонал должен быть объективным, имея дело с решением проблем. Роль персонала – способствовать продвижению интересов организации, т.е. представлять организацию и осуществлять полномочия. В процессе реализации сотрудники должны быть объективными.

Недопущение дискриминации

Персонал должен отстаивать принципы недопущения дискриминации в рамках организации по признаку пола, расы, этнической принадлежности и инвалидности.

Профессионализм

Персонал должен выполнять свои обязанности на высоком профессиональном уровне, то есть, поддерживать высокие и качественные стандарты в выполнении своих обязанностей.

Профессиональные стандарты следует рассматривать в контексте организации - то есть, не в корпоративном, а в демократическом контексте, в пользу уличных торговцев, неформальных рыночных торговцев и лоточников.

Это значит быть надёжным, например:

- Быть вовремя на работе и на встречах;
- Выполнять обещания, которые вы делаете, а не делать те, которые вы не можете сдержать;
- Быть квалифицированным и делать работу;

- Становится опытным во всех аспектах работы;
- Быть преданным работе и целям организации;
- Выполнять задачи, связанные с работой от имени организации или членов организации, в контексте авторизации и обязательств, как указано в должностной инструкции и условиях труда.

Профессионализм НЕ значит смотреть свысока на членов организации, у которых низкий уровень образования или грамотности. Персонал подотчётен членам организации, независимо от того, насколько низкий уровень формального образования они могут иметь.

Правильное отношение к уличным торговцам, неформальным рыночным торговцам и лоточникам

По существу, эта организация является организацией уличных торговцев, неформальных рыночных торговцев и лоточников, которые зачастую оказываются изолированными в обществе, и поэтому важно для персонала дистанцироваться от таких социальных отношений и разработать правильное и уважительное отношение к членам организации.

Помогать членам в принятии решений и демократически контролировать их организации, а не становится властью над ними.

Проявлять уважение к членам организации на ежедневной основе. Всегда помнить – быть им подотчётными.

Быть терпеливыми, не предполагая, что они понимают вопросы, которые не были должным образом объяснены.

Не злоупотреблять своими знаниями и опытом, чтобы подорвать конституционные полномочия членов.

Использование организационного оборудования

Часть работы персонала заключается в использовании средств организации, таких, как телефоны, факсы, офисы (а иногда и транспортных средств или сотовых телефонов). Поэтому важно поддерживать эти объекты в хорошем рабочем состоянии, настолько, насколько это возможно.

Имущество организации следует использовать с осторожностью и в рамках параметров, определённых организацией.

Отношения с коллегами (сотрудниками)

Важно, чтобы между сотрудниками развивались крепкие отношения. Сотрудники персонала не должны подрывать доверие других сотрудников.

Персонал должен поднять вопросы работы над личным вопросам и действовать таким образом, чтобы строить и продвигать крепкие отношения.

Сотрудники аппарата не должны принимать меры из-за враждебности или личных преимуществ, чтобы обеспечить увольнение другого сотрудника.

Персонал должен относиться к коллегам с уважением.

Отрицательные личные отношения не должны влиять на то, каким образом сотрудники выполняют свою работу или работают вместе.

Содействовать продвижению хороших межличностных отношений.