

ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗІ Благодійної Організації «Благодійний Фонд «Вітри Змін»

БО БФ «Вітри Змін» прагне до створення і підтримки середовища, яке забезпечує захист прав людини і запобігає насильству, сексуальній експлуатації та нарузі. Організація не толерує та категорично засуджує будь-які прояви сексуальної експлуатації та насильства (надалі – СЕН) зі сторони своїх працівників, партнерів, контрагентів та підрядників, як такі, що порушують права людини та підривають базові цінності Організації Об'єднаних Націй (ООН).

Всі співробітники організації, консультанти, волонтери та стажери, контрагенти та підрядники, з якими співпрацює організація задля виконання своїх зобов'язань, розділяють цінності організації щодо взаємодопомоги та взаємоповаги, відповідальності, прозорості та рівності, поважати честь і гідність усіх бенефіціарів і партнерів.

Цією політикою гарантується, що особи, які перебувають із організацією у трудових або інших договірних відносинах, усвідомлюють свої обов'язки щодо запобігання СЕН та забезпечення належного реагування на будь-які форми та прояви СЕН, в тому числі щодо дітей. Запобігання неприйнятній поведінці сексуального характеру поведінці та підтримка постраждалих шляхом забезпечення швидкої, якісної та ефективної відповіді на всі повідомлення про сексуальні домагання та сексуальну експлуатацію і наругу є одним з пріоритетів організації.

РОЗДІЛ I «ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ»

1.1. Політика щодо захисту від сексуальної експлуатації та наруги БО БФ «Вітри Змін» (далі – Політика) базується на Конституції України, Законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кримінальному кодексі України, Кодексі України про адміністративні правопорушення, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003, Ключових принципів Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз 2002 року.

1.2. В даній Політиці використовуються визначення запропоновані Організацією Об'єднаних Націй (далі- ООН), а саме:

- Сексуальна експлуатація - будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи;

- Сексуальна наруга - будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включаючи, але не обмежуючись, вчинення дій чи погроз вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканності у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактною взаємодією та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги у кіберпросторі). Будь-які дії сексуального характеру з залученням неповнолітніх є сексуальною наругою;

- Сексуальні домагання - будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній чи фізичній формі, метою яких є приниження чи образа особи або ж створення такого ефекту чи будь-які інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті чи інтерпретовані аналогічно;

- Обвинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі - інформування про вчинення діянь сексуальної експлуатації чи наруги, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціації розслідування;

- Уповноважені особи - співробітники установи/структури, які здійснюють контроль, опрацьовують дані і мають доступ до інформації про будь-які порушення, а також несуть відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку Заяв про дотримання стандартів етики та поведінки;

- Бенефіціари - фізичні особи, групи чи організації, які отримують відповідну вигоду, прямо чи опосередковано, у рамках реалізації проектів, програм чи заходів;

- Дитина - будь-яка особа віком до 18 років (незалежно від локальної/регіональної специфіки визначення віку досягнення повноліття);

- Підозра - причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими. У контексті сексуальної експлуатації та наруги - підозра та/або чутки, що персонал організації, програми чи місії причетний (у минулому чи зараз) до завдання шкоди;

- Захист даних - систематичне вжиття комплексу інституційних, технічних та організаційних заходів з метою захисту права на приватність у контексті збору, зберігання, використання та розкриття персональних даних;

- Заходи дисциплінарного стягнення - обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються установою/організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення, або були б застосовані у випадку, коли факт вчинення порушення був би підтверджений за результатами розслідування, завершеного після звільнення особи з цієї установи/організації;

- Персонал - всі співробітники, залучені до діяльності організації (оплачуваний персонал, волонтери, контрактні працівники, консультанти, та інші особи, які виконують відповідні функції від імені організації, незалежно від виду чи строку дії їхнього договору);

- Партнер з імплементації (імплементуючий партнер) - структура, яка підзвітна і несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих Спілці, а також за імплементацію та керівництво означеної програми згідно робочого плану. Такими партнерами можуть бути (перелік не обмежується вказаними найменуваннями): члени Спілки, інші ГО, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти;

- Інформована згода - добровільно надана учасником згода на використання інформації у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії – необхідно отримати інформовану згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідної підтримки в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. В будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можливо відкликати. Більш того, особа, яка відповідає за збір інформації, зобов'язана оцінити потенційні наслідки її використання для особистої безпеки надавача та інших залучених до процесу осіб, а також мінімізувати будь-який ризик, пов'язаний із завданням шкоди в результаті використання цієї інформації;

- Первинна оцінка - огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь сексуальної експлуатації та наруги) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення;

- Розслідування - аналітичний процес, що передбачає збір інформації для визначення факту порушення відповідної норми чинного законодавства і у випадку підтвердження порушення – притягнення винних осіб чи організацій до відповідальності;

- Порушення - сексуальна наруга, сексуальна експлуатація чи сексуальні домагання;

- Повідомлення про обвинувачення - письмове повідомлення, направлене відповідальною структурою визначеній стороні, з вказанням фактів, що є основою для винесення обвинувачення, та проханням до сторони надати свої коментарі. Зазвичай надсилається в процесі розслідування;

- Повідомлення про потенційний інцидент, що включає сексуальну експлуатацію і наругу - надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення політики протидії СЕН та положень кодексу етики та поведінки, але потребує перевірки;

- Суб'єкт повідомлення/розслідування - особа, дії якої є об'єктом розслідування/повідомлення;

- Обґрунтоване повідомлення - під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги;

- Необґрунтоване повідомлення - наявних доказів було недостатньо для того, щоб завершити розслідування чи в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги, з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим;

- Політика абсолютної нетерпимості - політика, що встановлює заборону на будь-які прояви сексуальної експлуатації та наруги з боку персоналу, включно з партнерами з імплементації, та визначає обов'язковим притягнення до відповідальності у випадку вчинення таких дій.

1.3. Мета Політики полягає в забезпеченні з боку організації всіх можливих заходів щодо запобігання будь яким проявам сексуальної експлуатації та наруги з боку працівників та партнерів організації, підвищення обізнаності щодо питань, пов'язаних з СЕН, забезпечені належних механізмів інформування та реагування на випадки СЕН.

1.4. Організація визначає, що всі форми сексуальної експлуатації та наруги є порушенням прав людини та є недопустимими, а СЕН може призвести до тривалих, негативних наслідків для потерпілої. Неприйнятна поведінка сексуального характеру з боку працівників, партнерів організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань організації.

1.5. Політика визначає процедури, обов'язкові для дотримання персоналом та партнерами організації, які покликані попереджати СЕН та належно реагувати на будь які прояви СЕН по відношенню до бенефіціарів організації, інших співробітників та по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення у робочий та позаробочий час, в тому числі під час відпусток.

1.6. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та механізми щодо запобігання СЕН та є обов'язковою для всіх працівників організації.

1.7. Весь персонал, бенефіціари, контрагенти та партнери, пов'язані з безпосередньою діяльністю організації, мають рівні права на неупереджене розслідування та захист. Неприпустимими є дискримінація за будь-якою ознакою: вік, стать, національність, раса, сексуальна орієнтації, мова, соціальний статус, матеріальне становище, релігійні, політичні або інших переконання і т.п.

1.8. Політика сприяє формуванню абсолютної нетерпимості до будь яких форм та проявів СЕН, підвищує обізнаність з питань СЕН з боку персоналу та бенефіціарів, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно внутрішніх правил організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в СЕН.

1.9. Окрім персоналу організації, принципи даної Політики стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації її діяльності, в тому числі найманих осіб, залучених експертів (ЦПХ, ФОП), партнерських громадських організацій, донорських організацій, благодійників і меценатів, імплементуючих партнерів, отримувачів субгрантів, підрядників, консультантів та волонтерів.

1.10. Весь ознайомлений з Політикою персонал організації несе персональну відповідальність за дотримання її вимог. Загальна відповідальність щодо реагування на факти неприйнятної сексуальної поведінки з боку персоналу організації покладається на керівника, зазначеного в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб України.

1.11. Керівником признається Уповноважена особа з питань ЗСЕН, яка координує та відповідає за реалізацію Політики.

1.12. Ознайомлення та згода дотримуватись положень Політики засвідчується підписом форми згоди для кожного співробітника, експерта, консультанта, волонтера.

1.13. Підписана згода з боку співробітників зберігається у особи, яка відповідальна за кадрову політику.

1.14. Ця політика набуває чинності з дня затвердження керівником організації.

РОЗДІЛ II «ВИМОГИ ДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ»

2.1. У питанні запобігання та протидії СЕН Організація керується наступними принципами:

- нульова толерантність до будь яких проявів СЕН, яка декларує, що організація засуджує будь-які прояви СЕН, а порушення цієї Політики буде мати неминучу відповідальність у вигляді дисциплінарних покарань для співробітників, та/або припинення співпраці з ними;
- підвищення обізнаності гуманітарних працівників та бенефіціарів щодо питань, пов'язаних з СЕН шляхом постійного навчання, створення культури довіри та атмосфери нульової толерантності до СЕН;
- належне реагування та розгляд ситуацій СЕН. Передбачається, що усі працівники, партнери, контрагенти, стажери та особи, які в інший спосіб пов'язані із діяльністю організації, мають право на захист від СЕН та невідкладно надання необхідної допомоги постраждалій особі, як тільки стало відомо про факт/підозру в скоєнні СЕН.

2.2. Профілактика є важливою складовою Політики тому використовується чутливий підхід до відбору персоналу, а також реалізуються заходи з інформування та навчання персоналу, партнерів і бенефіціарів.

2.3. У разі відомостей про осіб, які перебувають або перебували на профілактичному обліку кривдників у органах Національної поліції України, перебувають на обліку в психоневрологічному або наркологічному диспансері, перебували у місцях позбавлення волі або відбували альтернативні види покарань, були звільнені з попередніх місць роботи через прояви неетичної поведінки у відношенні до бенефіціарів або колег організація не залучає їх до роботи, партнерства, меценатства, волонтерської чи іншої діяльності. Якщо такі факти не були встановлені під час відбору персоналу чи початку діяльності з партнерами, але стали відомими в процесі діяльності, організація, за наявності встановлених фактів, припиняє співробітництво з такими особами.

2.4. Організація проводить просвітницьку роботу із запобігання і попередження СЕН з персоналом, бенефіціарами, імплементуючими партнерами, шляхом регулярного обов'язкового навчання, поширення інформаційних матеріалів.

2.5. При прийомі на роботу персонал обов'язково ознайомлюється з Політикою і підписує інформовану згоду дотримуватись її положень.

2.6. В якості навчання з протидії СЕН організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та визнаними міжнародними організаціями, з якими має досвід партнерських стосунків, наприклад Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ).

2.7. Організація передбачає обов'язковість інформування персоналу, бенефіціарів та дотичних до реалізації діяльності партнерів про наявність механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕН.

2.8. Організація визнає неприпустимою та забороненою наступну поведінку:

- сексуальні відносини з дітьми, які не досягли 18-річного віку незалежно від її бажання та добровільної згоди;
- сексуальну експлуатацію, як будь-яку форму неприйнятної поведінки сексуального характеру, взамін на обмін грошима, отримання матеріальної допомоги, працевлаштування, можливість отримання прихистку, товарів чи послуг комерційного сексу, включаючи сексуальні домагання, зловживання тощо;
- сексуальні домагання в робочому середовищі;
- прояви сексуального, фізичного, психологічного насильства.

Розділ III «ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ПОЛІТИКИ»

- 3.1. Організація зобов'язується належним чином розглядати усі випадки та підозри СЕН у відповідності до процедури, наведеної у Додатку 1, та сприяти у поданні постраждалою особою відповідної заяви до правоохоронних органів, якщо вона виявила таке бажання.
- 3.2. При розгляді випадків СЕН організація дотримується принципу конфіденційності. Конфіденційна інформація, отримана будь-яким працівником під час розгляду справи, не може передаватися іншим особам, якщо це не передбачено законодавством.
- 3.3. Прояви забороненої поведінки, зловживання своїм становищем, яке передбачає дана політика, зокрема, сексуальна експлуатація та насильство, є підставою для дисциплінарної відповідальності працівників. Відповідні положення для регулювання цього питання, вносяться в усі трудові договори працівників, в тому числі ФОП, ЦПХ договори.
- 3.4. Організація має право застосовувати контрактні санкції, зокрема розірвання договорів на надання послуг чи постачання товару з постачальниками у разі порушень Політики з їх боку. Відповідні положення, які регулюють контрактні санкції, вносяться до всіх договорів з постачальниками послуг і товарів.

РОЗДІЛ IV « ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕНЬ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗРЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ»

- 4.1. У разі виникнення випадків або підозри в скоєнні СЕН працівник організації зобов'язаний невідкладно, у довільній формі або у вигляді заяви, затвердженої в організації повідомити особисто або електронною поштою, за бажанням анонімно, Уповноважену з питань ЗСЕН – Тетяну Пилипенко (електронна пошта: windssofchanges.cr@gmail.com).
- 4.2. Повідомлення з боку співробітника має містити відображення фактів та обставини подій, а також персональні дані (за наявності) підозрюваного кривдника та постраждалої особи.
- 4.3. Усі випадки та/або підозри СЕН, в тому числі анонімні, розглядаються індивідуально та конфіденційно, відповідно до Процедури інформування, розгляду та розслідування випадків СЕН.
- 4.4. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень: письмова скарга, телефонний номер для повідомлень з годинами роботи, електронна адреса.
- 4.5. Уповноважена особа на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні.
- 4.6. Журнал є документом суворої звітності і зберігається в сейфі організації.
- 4.7. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати виконавчому директору організації.
- 4.8. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, виконавчий директор організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку.
- 4.9. В склад комісії з розслідування можуть входити виконавчий директор організації, проектні координатори по напрямкам, представники донорської організації, незалежні експерти. В комісію не можуть входити особи, яких стосується повідомлення. Якщо повідомлення стосується Уповноваженої особи, вона відстороняється від виконання своїх обов'язків на час розслідування.
- 4.10. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні.
- 4.11. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні.
- 4.12. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або не підтвердження фактів СЕН.
- 4.13. Термін дії розслідування: до трьох місяців, після чого надаються відповідні висновки комісії з розслідування розглядаються на робочій зустрічі, де приймається рішення щодо вжиття необхідних заходів.

4.14. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.

4.15. Уповноважена особа, в рамках своїх повноважень, надає постраждалій особі необхідну інформаційну про можливість отримання психологічної, юридичної, медичної та інших видів допомог.

РОЗДІЛ V. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

5.1. Відповідно до висновків розслідування виконавчий директор приймає рішення з реагування на повідомлення.

5.2. Якщо повідомлення не є обґрунтованим та порушення політики не підтверджується, ніякі заходи не вживаються.

5.3. Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики, або якщо сам суб'єкт розслідування визнає провину, співробітник звільняється.

5.4. Якщо підтвердженні випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.

5.5. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального правопорушення, то воно направляється у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.

5.6. Якщо повідомлення стосується дитини, негайно протягом доби повідомляється служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.

ДОДАТКИ ДО ПОЛІТИКИ:

Додаток 1. Функціональні обов'язки уповноваженої особи з питань ЗСЕН.

Додаток 2. Функціональні обов'язки менеджера по роботі з персоналом щодо запобігання та сексуальній експлуатації та нарузі.

Додаток 3. Бланки зобов'язання працівників організації щодо дотримання Політики ЗСЕН.

Додаток 4. Процедура інформування, розгляду та розслідування випадків СЕН.

Додаток 5. Внутрішня заява про випадок СЕН.

Додаток 6. Процедура перенаправлення постраждалих від СЕН.

Додаток 7. Форма документування інциденту зі звинуваченнями в СЕН.

Додаток 8. Зобов'язання в договірних/кадрових документах щодо ЗСЕН.

Додаток 9. Список державних установ та неурядових організацій для перенаправлення жертв СЕН.