



Благодійний фонд
Щедрик

**ПОЛІТИКА
ПРОТИДІ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ
ТА НАРУГИ**

**Благодійної організації
«Благодійний фонд «Щедрик»»**

м. Миколаїв

І. Загальні положення

1.1. Політика протидії сексуальній експлуатації та наруги БО БФ «Щедрик» (далі – Політика) є внутрішнім локальним документом Благодійної організації благодійний фонд «Щедрик» (далі іменується – Фонд), розробленим з метою запобігання сексуальній експлуатації та наруги щодо співробітників, бенефіціарів та партнерів Фонду та вжиття заходів у випадку її прояву.

1.2. Положення цієї Політики є обов'язковими для виконання працівниками, волонтерами, особами, які діють від імені Фонду (далі – співробітниками) незалежно від займаної посади, організаціями які знаходяться у партнерських відносинах з Фондом, а також застосовується у відносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

1.3. Політика розроблена відповідно до Конституції України, законів України «Про попередження насильства в сім'ї», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», окремі статті Кримінального кодексу та Кодексу про адміністративні правопорушення, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та зловживанню, та у відповідності до Бюлетеня Генерального секретаря «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуальної наруги» 5Т/5СВ/2003/13 від 09.10.2003.

1.4. В своїй діяльності Фонд проголошує нульову толерантність та абсолютну неприпустимість будь-яких проявів СЕН, вживає необхідних заходів для запобігання СЕН, притягнення винних осіб до кримінальної, дисциплінарної відповідальності.

Дисциплінарні стягнення, у тому числі звільнення без попередження, застосовуватимуться незалежно від типу контракту чи стажу.

1.5. Політика забороняє сексуальну експлуатацію та наругу будь-кого, включаючи людей, які звертаються до захисту або допомоги або користуються нею. Заборони також охоплюють використання образливих матеріалів та будь-який обмін грошима, роботою, товарами чи послугами для сексу, включаючи сексуальну прихильність або інші форми принижуючої або експлуаторської поведінки. Заборони поширюються на взаємодію з працівниками секс торгівлі.

1.6. Всі форми сексуальної експлуатації та наруги сексуального характеру є порушенням прав людини і зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації та і потребує допомоги. Сексуальна експлуатація та наруга може призвести до серйозних, іноді тривалих, негативних наслідків для потерпілих, особливо дітей. Прояви сексуальної експлуатації та наруги в Фонді підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Фонду.

1.7. Визначення термінів:

відповідальна особа з питань протидії СЕН – співробітник Фонду, який забезпечує впровадження Політики СЕН у Фонді, здійснює контроль за її

дотриманням, опрацьовує дані і має доступ до інформації про будь-які порушення Політики, а також несе відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку заяв про дотримання стандартів етики та поведінки.

Сексуальна експлуатація та наруга (далі - СЕН) - отримання матеріальної чи іншої вигоди за допомогою примусу іншої особи, в тому числі шляхом зловживання її вразливим становищем, до надання послуг сексуального характеру або до здійснення інших дій сексуального характеру, включаючи її використання для заняття проституцією, участі у видовищних заходах сексуального характеру, виготовлення порнографічних матеріалів або предметів або звернення і утримання в сексуальному рабстві.

Сексуальна експлуатація - означає будь-яке зловживання або замах на зловживання уразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, зокрема, придбання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Предметом обміну сексуальної експлуатації можуть бути: продукти харчування, майно, доступ до послуг, навчання, працевлаштування; відмова в доступі до допомоги з вимогою отримати сексуальні послугами в обмін на неї; використання секс працівників тощо. При сексуальній експлуатації існує обмін на щось.

Сексуальна наруга - означає фізичну дію або загрозу фізичною дією проти статевої недоторканності або із застосуванням сили, або в нерівних умовах, або з примусом. При сексуальній нарузі обміну на щось не має. Сексуальна наруга включає в себе неприйнятні дотики та фізичний контакт (з проникненням чи без, із застосування сили чи без), неприємна розмова або дії сексуального характеру, які не містять контактів.

Сексуальне домагання - дії сексуального характеру виражені у словесній чи фізичній формі, з метою приниження чи образи особи. Так само такою поведінкою може оцінюватись інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті та оцінені аналогічно. Такі дії сексуального характеру можуть створювати бар'єри до виконання роботи, або слугувати умовою при працевлаштуванні, як наслідок створюватимуть агресивне та загрозливе середовище.

Захист дітей - запобігання насильству, експлуатації та неправомірних дій по відношенню до дітей, а також боротьба з цими явищами, в тому числі, але не тільки, сексуальна експлуатація в комерційних цілях, торгівля людьми, дитяча праця та згубні традиційні звичаї.

Жертва - особа, яка піддається сексуальній експлуатації або зловживанням.

Інформатор - це будь-який співробітник Фонду, який повідомив про СЕН.

Керівник - особа, працівник Фонду, яка уповноважена на здійснення контролю за виконанням цієї Політики, та за умови відсутності відповідальної особи, виконувати обов'язки, покладені на неї.

Відповідальна особа - особа(-и), працівник(-и) ГО, відповідальна(-і) за реалізацію цієї Політики.

2. Сфера застосування Політики

2.1. Політика поширюється на Президента Фонду, засновників Фонду, інших посадових осіб та співробітників, осіб, що діють від імені або в інтересах Фонду, а також бенефіціари, організації та інші особи, які є учасниками партнерських відносин з Фондом.

2.2. Кожен співробітник, а також кожна особа, що діє від імені або в інтересах Фонду, зобов'язані дотримуватись вимог цієї Політики та звертатися до відповідальних осіб та підрозділів, визначених цією Політикою, у випадку виникнення необхідності її трактування з метою застосування положень цієї Політики.

2.3. Положення щодо обов'язковості дотримання та відповідальності за порушення цієї Політики та інших внутрішніх локальних документів Фонду, прийнятих з метою реалізації цієї Політики та Кодексу корпоративної етики, включаються до правил внутрішнього трудового розпорядку Фонду, посадових інструкцій співробітників, інших нормативних актів.

2.4. Ця Політика має застосовуватись у всіх сферах діяльності Фонду, у тому числі у сфері взаємовідносин з органами державної влади, місцевого самоврядування, партнерами та бенефіціарами.

3. Принципи Фонду щодо запобігання СЕН

3.1. Фонд абсолютно не терпить будь-яких проявів СЕН до будь-якої особи.

3.2. Фонд визнає свою відповідальність щодо забезпечення благополуччя для всіх дітей та дорослих, які отримують допомогу від Фонду, шляхом їх захисту від зловживань.

3.3. Принципи Фонду щодо запобігання СЕН:

- **Безпечне середовище.** Співробітники Фонду зобов'язані створювати й підтримувати середовище для попередження сексуальної експлуатації та наруги.

- **Діти захищені.** Будь-які дії сексуального характеру щодо дітей - осіб, які не досягли 18-річного віку, - заборонені.

- **Колеги захищені.** Заборонений обмін сексуальних послуг на гроші, роботу, товари чи послуги (включно з наймом секс-працівників).

- **Бенефіціари захищені.** Заборонено зловживати посадовими обов'язками чи повноваженнями з метою вступу у сексуальні стосунки з бенефіціаром.

- **Повідомляйте завжди.** Співробітники Фонду зобов'язані повідомляти про будь-які підозри щодо сексуальної експлуатації та наруги.

- **Без другого шансу.** Сексуальна експлуатація та наруга - це грубі порушення, що є підставою для звільнення.

3.4. Всі бенефіціари мають однакові права на захист від СЕН сексуального характеру на засадах рівності, не залежно від відмінностей за ознаками: статі,

раси, кольору, шкіри, мови, релігійних, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, майнового стану, сексуальної орієнтації, стану здоров'я, інвалідності або іншого статусу;

3.5. Всі співробітники несуть особисту відповідальність за забезпечення безпечного середовища для дітей та дорослих, які отримують допомогу;

3.6. Фонд гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про вчинення сексуальної експлуатації;

3.7. Фонд гарантує притягнення винних осіб до відповідальності, у відповідності до вимог чинного законодавства України або інших внутрішніх нормативних актів Фонду, поведінка яких мала ознаки неналежної сексуальної поведінки;

3.8. Фонд забезпечує сприятливі можливості для всіх співробітників повідомляти про випадки СЕН, підозри або факти їх вчинення;

3.9. При співпраці з донорами, Фонд відповідає за забезпечення дотримання стандартів запобігання СЕН в рамках партнерських програм.

3.10. Принципи підходу співробітників Фонду у випадку інциденту СЕН:

Не завдавати шкоди. Не слід вживати заходів, що погіршують становище жертви сексуальної експлуатації чи наруги.

Повага. Всі вжиті заходи керуються повагою до вибору, побажань, прав та гідності постраждалого.

Безпека. Безпека співробітників та безпека постраждалого є пріоритетом номер один для всіх учасників.

Конфіденційність. Фонд дотримується конфіденційності щодо особистості потерпілого та іншої ідентифікаційної інформації у кожному аспекті ведення справи. Потрібно вжити всіх заходів, щоб гарантувати, що будь-яка справа розглядається в повній конфіденційності.

Недискримінація. Фонд забезпечує рівне та справедливе ставлення до всіх, хто потребує допомоги, через інцидент СЕН за участі співробітників Фонду

Захист дітей. Дітям, які постраждали, слід приділяти особливу увагу, і слід враховувати їхні конкретні потреби. Щодо догляду за дітьми, необхідні консультавання з фахівцями з питань захисту дітей.

4. Механізм запобігання та попередження СЕН

4.1. Фонд проводить просвітницьку роботу із запобігання та попередження СЕН, шляхом проведення зустрічей та співбесід на тему СЕН із співробітниками Фонду, залученими експертами, представниками партнерів.

4.2. Надання інформація для бенефіціарів про існуючі засоби правового захисту (зокрема, через Механізми подання скарг та реагування), що дозволяє підвищити рівень зацікавленості всіх зацікавлених сторін проекту та

забезпечити, щоб польові групи підтримували шанобливий діалог з бенефіціарами.

4.3. Визначення факторів ризику на постійній основі, зокрема протягом проектного циклу.

4.4. Фонд не залучає до роботи, партнерства, меценатства, волонтерської чи іншої діяльності осіб, які перебувають або перебували на профілактичному обліку кривдників у органах Національної поліції України або перебувають на обліку в психоневрологічному або наркологічному диспансері або перебували у місцях позбавлення волі або відбували альтернативні види покарань або були звільнені з попередніх місць роботи через прояви неетичної поведінки у відношенні до бенефіціарів або колег. Перевірка даних фактів є частиною процедури відбору персоналу Фонду.

Якщо такі факти не були встановлені під час відбору персоналу чи початку діяльності з партнерами, але стали відомими в процесі діяльності, Фонд за наявності встановлених фактів припиняє співробітництво з такими особами.

4.5. При прийомі на роботу персонал знайомиться з Політикою і надає згоду дотримуватись її положень персонально під підпис.

5. Обов'язки співробітників Фонду щодо запобігання СЕН

5.1. *Співробітники Фонду зобов'язані:*

5.1.1. Знати та неухильно дотримуватись вимог Кодексу корпоративної етики, положення цієї Політики, посадової інструкції та інших внутрішніх нормативних актів Фонду;

5.1.2. пройти обов'язкове навчання запобігання СЕН;

повідомляти про будь-які випадки СЕН, про які були свідками, про яких чули або підозрювали;

5.1.3. повноцінно співпрацювати з особами, відповідальними за розслідування;

5.1.4. забезпечити конфіденційність будь-якого інциденту, про який повідомляється;

5.2. *Співробітникам забороняється:*

5.2.1. словесні образи, принизливі чи недоречні коментарі, висміювання, залякування, показ образливих жестів чи інші ворожі дії, зроблені в присутності людини або групи людей на яких це спрямовано, або позаочі. Це також може включати телефонні дзвінки, електронні листи, миттєві повідомлення, публікації в соціальних мережах, тощо;

5.2.2. демонстрація або розповсюдження текстів, зображень, чи інших матеріалів, які принижують гідність людини чи групи людей за дискримінаційною ознакою;

5.2.3. небажані або недоречні фізичні контакти, насильство, переслідування та залякування на основі дискримінаційних ознак.

5.2.4. фізичні напади, звалтування, розбещення або спроби вчинення насильства сексуального характеру, або погрози це зробити;

5.2.5. навмисна чи ненавмисна поведінка сексуального характеру, так як небажаний дотик, щипання, поплескування до тіла іншої людини без його чи її на те згоди;

5.2.6. вербальні чи візуальні небажані сексуальні пропозиції, чи інші коментарі сексуального характеру, як-от сексуально орієнтовані жести, звуки, зауваження, жарти або коментарі щодо сексуальності чи сексуального досвіду, зовнішнього вигляду, тіла чи одягу людини;

5.2.7. сприятливе ставлення або обіцянка сприятливого ставлення за проведення дій сексуального характеру, включаючи прохання або спробу спонукати до сексуальних дій за компенсацію чи винагороду, чи надання допомоги, що належить бенефіціарам;

5.2.8. Вжиття або погрози розплатою після негативної реакції на сексуальні домагання

5.2.9. Сексуальні образливі публікації, розсилання чи інше поширення матеріалів принизливого сексуального та порнографічного характеру.

5.2.10. Сексуальні взаємини між співробітниками Фонду та бенефіціарами, членами громад чи іншими особами, що можуть отримувати допомогу Фонду та ґрунтуються на нерівних відносинах.

5.2.11. Сексуальний контакт з особами віком до 18 років, незалежно від згоди на цей контакт чи помилкового уявлення про вік особи.

6. Стосунки за згодою

6.1. Фонд визнає, що між співробітниками можуть виникнути стосунки романтичного та/або сексуального характеру за згодою обох сторін. Ці стосунки є потенційно нерівними, коли одна особа є в прямому чи опосередкованому підпорядкуванні іншого, проте навіть якщо співробітники працюють на одному організаційному рівні, то виникає конфлікт інтересів.

В такому випадку, співробітники зобов'язані негайно про це попередити свого безпосереднього керівника та менеджера з персоналу про існування таких відносин, в тому числі при розгляді потенційного кандидата при прийомі на роботу. Відмова повідомити про стосунки може привести до дисциплінарної відповідальності.

6.2. Співробітникам Фонду заборонено приймати рішення, що впливають на кадрові зміни, розмір оплати, робочі завдання чи затвердження звітів іншої особи з числа співробітників, з якою вони мають родинні, романтичні чи сексуальні стосунки. Тому безпосередній керівник та менеджер з персоналу мають вжити кадрових дій, включаючи переведення на інші посади чи на інше підпорядкування, дострокове розірвання трудового договору, чи іншого

документу, який пов'язує відносинами з Фондом, або вирішити питання іншим чином, щоб виключити потенційний вплив стосунків на робочі зобов'язання та прибрати потенційну упередженість.

6.3. Забороненими визнаються будь-які романтичні/сексуальні стосунки з бенефіціарами. Членами громад чи іншими особами, що можуть отримувати допомогу Фонду, адже вони підбивають довіру до гуманітарної роботи та її доброчесність. Бенефіціарами, тобто набувачами будь-якої допомоги, яку надає Фонд, не можуть бути співробітники Фонду а також особи, з якими у співробітника Фонду є родинні, романтичні чи сексуальні стосунки.

Співробітникам при наявності таких стосунків необхідно негайно повідомити свого безпосереднього керівника та менеджера з персоналу.

6.4. Будь-які стосунки, в тому числі за згодою, з дітьми до 16 років заборонені і тягнуть за собою кримінальну відповідальність.

7. Обов'язковість звітування для співробітників Фонду

7.1. Розгляд звернень СЕН здійснює відповідальна особа Фонду, уповноважена на реалізацію цієї Політики (далі – Уповноважена особа) із залученням професійно направлених спеціалістів-працівників Фонду та зверненням за допомогою до психологів ті інших релевантних спеціалістів, за нагальною потребою.

Уповноважена особа, зобов'язуються дотримуватись принципів конфіденційності при отриманні та розгляду скарг осіб СЕН.

Уповноважена особа, бере участь у розслідуванні виявленого СЕН, з метою спростування чи або доведення факту, вжиття відповідних заходів з протидії СЕН та притягнення винних до відповідальності.

7.2. Повідомлення про інцидент або підозру СЕН можуть подавати співробітники, бенефіціари або будь-які інші постраждалі від СЕН або свідки інциденту.

7.3. Співробітник, якому стало відомо про факти прояву СЕН або який має обґрунтовані підозри щодо вчинення протиправних дій іншим співробітником, повинен звернутися до Уповноваженої особи або на «гарячу лінію» за номером **0800337845** або написати листа на електронну пошту **anticor@shchedryk.info** та повідомити про свої підозри, надавши всю наявну у нього інформацію.

7.4. Співробітник, який став свідком або жертвою СЕН зобов'язаний звітувати про це перед Уповноваженою особою та надати будь-які докази на електронну пошту **anticor@shchedryk.info**. За розслідування повідомлених фактів відповідальність несе Фонд, відповідно до цієї Політики.

7.5. Фонд забезпечує, що всі співробітники Фонду, які повідомляють про випадок СЕН на підставі обґрунтованих підозр і добросовісно, не зазнають жодної шкоди в результаті повідомлення.

8. Порядок розслідування повідомлення СЕН

8.1. З метою перевірки факту прояву СЕН Президент Фонду або уповноважена ним особа, може створити Комісію з питань етики та ділової поведінки (Далі – Комісія) для проведення внутрішнього або зовнішнього розслідування.

В склад Комісії можуть входити Президент Фонду, члени Вищого органу управління Фондом, співробітники, представники донорської організації, незалежні експерти. В комісію не можуть входити особи, яких стосується повідомлення.

8.2. Розслідування випадку СЕН - це внутрішня адміністративна процедура, в ході якої Фонд намагається встановити, чи мало місце в даному випадку порушення політики щодо протидії СЕН з боку співробітника або співробітників Фонду.

8.3. Розслідування СЕН проводиться шляхом анонімного і конфіденційного опитування співробітників, збором інформації, фактів, які підтверджували б правдоподібність або відсутність СЕН.

8.4. Уповноважена особа в рамках своїх повноважень надає постраждалій особі необхідну підтримку у формі інформації про доступні ресурси з безпеки, психологічної, юридичної, медичної та іншої необхідної допомоги.

8.5. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати Президенту Фонду. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обгрунтованою, розслідування випадку передається Комісії.

8.6. Щоб визначити, чи мав місце випадок СЕН, необхідно більше інформації, для чого, можливо, буде потрібно проведення розслідування, шляхом збору доказів, опитування свідків, підтвердження факту випадків СЕН із можливим залученням компетентних осіб правоохоронних органів.

Етапи розслідування включають в себе:

- ознайомлення із заявою/ повідомленням про СЕН;
- обробка первинної інформації;
- анонімне опитування очевидців випадку СЕН;
- систематизація зібраної інформації;
- формування доказової бази;
- аналіз інформації та підготовка висновку.

Процес розслідування повідомлення про СЕН може тривати строком до 3 місяців.

8.7. Якщо підозрюваний обіймає посаду Уповноваженої особи, з моменту виявлення акту СЕН він відсторонюється від виконання будь-яких посадових обов'язків щодо розслідування цього факту.

Наказом Президента Фонду може бути призначено іншу Уповноважену особу.

8.8. 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.

8.9. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні.

8.10. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або не підтвердження фактів СЕН.

8.11. Висновки Комісії розглядаються на позачерговому засіданні Вищого органу Фонду, яке приймає рішення щодо вжиття необхідних заходів. Якщо повідомлення стосується члена Органу управління Фондом, ця особа відстороняється від розгляду справи та прийняття рішень.

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

9. Відповідальні особи та органи управління Фондом

9.1. Президент Фонду відповідальний за визначення методів та інструментів контролю, які дозволятимуть ефективно запобігати дискримінації, сексуальній експлуатації та домагань, а також забезпечуватимуть своєчасне їх викриття.

9.2. Виконавчий директор, керівники проектів, менеджер з персоналу зобов'язані ознайомити всіх підпорядкованих співробітників із потенційно-небезпечними ситуаціями й можливими дискримінаційними випадками, що можуть виникнути у сфері їхньої відповідальності, а саме:

- Виконавчий директор відповідає за виконання співробітниками заходів з ознайомлення бенефіціарів Фонду з процедурою подання скарги/повідомлення про порушення з боку співробітників Фонду;

- керівники проектів відповідають за ознайомлення співробітників з відповідальністю під час виконання безпосереднього проекту чи програми, включаючи періодичні інструктажі для тих, хто працює з бенефіціарами;

- менеджер з персоналу відповідає за ознайомлення нових працівників та пов'язаних осіб з цією Політикою.

9.3. Питання, пов'язані із протидії дискримінації, СЕН, можуть виноситись Президентом Фонду на порядок денний засідання Наглядової Ради Фонду, яка здійснює загальний нагляд за управлінням Фонду згідно із Статутом.

10. Конфіденційність

10.1. Якщо хтось з співробітників або інші особи мають занепокоєння, чутки, підозри, докази стосовно СЕН, домагань чи дискримінації, були свідком потенційної чи прямої шкоди з боку іншого співробітника чи інших осіб, що діють від імені Фонду, вони мають повідомити про це через канали звернень.

10.2. Після отримання скарги Уповноважена особа має реагувати згідно Політики розгляду скарг та звернень, тобто провести швидке, ретельне та неупереджене розслідування.

10.3. Скаржники та постраждалі особи мають право одержувати інформацію про хід та результати розгляду їхніх справ, якщо вони залишили свої контактні дані. Фонд зберігає конфіденційність постраждалого, скаржника й інших осіб так само як їх захист, в максимально можливий спосіб, під час і після перевірки та підтвердження фактів про які було повідомлено.

10.4. Будь-які негативні наслідки за подання скарги не допускаються. Якщо постраждалий чи скаржник вважає, що щодо нього застосовано негативні наслідки, то скарга щодо цього має бути розглянута Уповноваженою особою із залученням Президента Фонду.

10.5. Фонд може розслідувати поведінку співробітника, яка порушує його керівні принципи за відсутності скарги.

11. Заходи дисциплінарної відповідальності за порушення положень Політики

11.1. СЕН, домагання та дискримінація з боку співробітника або інших осіб що діють від імені Фонду є актами неприпустимої та неправомірної поведінки, отже є підставою для вжиття дисциплінарних заходів, таких як догана чи звільнення чи розірвання партнерського договору. Притягнення співробітника до дисциплінарної відповідальності не виключає можливості притягнення його до інших видів юридичної відповідальності: кримінальної, цивільної, адміністративної.

11.2. Дисциплінарні стягнення також можуть бути застосовані до Органу управління Фондом, який свідомо допускає продовження таких дій.

11.3. Будь-які виявлені скарги про сексуальні домагання чи наругу відносно дітей до 18 років зобов'язують Уповноважену особу впродовж доби повідомити про склад скарги у локальні правоохоронні органи та службу у справах дітей, а також керівництво Фонду.

11.4. Постраждалий має право звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, правоохоронних органів та суду. Фонд зобов'язується докласти відповідних зусиль задля забезпечення правової допомоги постраждалим, якщо буде встановлено, що вчинені співробітником Фонду дії є протиправними, обґрунтованими та доведеними.