

«Затверджено»

Правлінням БО «Позитивні жінки»

Протокол засідання від 02 лютого 2024 року

Голова Правління



Олена Стрижак

ПОЛІТИКА

захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН)

Благодійної Організації

«ПОЗИТИВНІ ЖІНКИ»

Київ 2024

Розділ 1 Загальна інформація, визначення та принципи

1.1 . Мета

Благодійна організація «Позитивні жінки» зобов'язується запобігати усім формам сексуальної експлуатації та насильства (СЕН). Ця політика спрямована на те, щоб усі бенефіціарки програм та послуг Благодійної організації «Позитивні жінки» знаходились у безпеці та не наражались на будь-яку загрозу або поведінку, пов'язану з сексуальною експлуатацією або насильством.

1.2. Сфера застосування

Ця політика застосовується до всіх працівниць, консультанток, незалежних підрядників/ць та волонтерів/ок (далі «Працівниці»), які працюють та надають послуги у проєктах Благодійної організації «Позитивні жінки».

1.3. Визначення

Сексуальна експлуатація це фактичне зловживання або спроба зловживання владою або довірою з сексуальною метою. Експлуатація може включати отримання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Сексуальне насильство це фактичне фізичне втручання сексуального характеру або загроза такого втручання із застосуванням сили або через нерівні чи примусові умови.

1.4. Приклади забороненої поведінки

Співробітницям та залученим консультанткам Благодійної організації «Позитивні жінки» забороняється брати участь у будь-якій формі сексуальної експлуатації або насильства щодо осіб, які беруть участь у програмі Благодійної організації «Позитивні жінки» або отримують послуги від Благодійної організації «Позитивні жінки». Співробітницям та залученим консультанткам Благодійної організації «Позитивні жінки» забороняється вступати в сексуальні стосунки з бенефіціарками програми, оскільки такі стосунки ґрунтуються на нерівних за своєю природою повноваженнях. Приклади сексуальної експлуатації та насильства включають, але не обмежуються:

- сексуальне насильство або зловживання, в тому числі дотики сексуального характеру;
- нефізичні форми сексуального насильства, в тому числі сексуальні домагання;
- схиляння до сексуальних дій;
- примус до сексуальних дій;
- вимога сексуального контакту або дій сексуального характеру;
- виставляння сексуальних стосунків як умови для отримання допомоги або участі в програмі.

1.5. Принципи

Ця політика керується наступними принципами:

Убезпечення. Благодійна організація «Позитивні жінки» передбачає, що усі жінки мають право на захист від сексуальної експлуатації та насильства, незалежно від здібностей, етнічної приналежності, віри, статі, сексуальної орієнтації та культурних особливостей. Ключовим принципом цього підходу є те, що всі процеси мають бути орієнтовані на тих, хто пережив насильство. Благодійна організація «Позитивні жінки» зобов'язується керувати процесом розгляду скарги з боку тих, хто пережив насильство, якщо це можливо та доцільно.

Спільна відповідальність. Для того щоб дана політика та процедури ефективно сприяли зниженню ризиків для бенефіціарок та спільноти, усі співробітниці Благодійної організації «Позитивні жінки» повинні нести спільну відповідальність за їх впровадження та вдосконалення.

Ефективна комунікація. Благодійної організації «Позитивні жінки» ефективно комунікує з усіма співробітницями та партнерами/ками простою та доступною мовою, створюючи позитивну та доступну культуру, в якій чітко окреслена відповідальність за СЕН.

Гідність та повага. Принципи гідності та поваги до всіх співробітниць, партнерів/ок і жінок, яким служить організація, лежать в основі діяльності Благодійної організації «Позитивні жінки». Сюди входить і принцип неупередженого ставлення до проблем і скарг переживших сексуальну експлуатацію та насильство.

Нульова толерантність. Благодійна організація «Позитивні жінки» рішуче не сприймає будь-яких форм сексуальної експлуатації та насильства.

Конфіденційність. Благодійна організація «Позитивні жінки» дотримується конфіденційності, а інформація про тих, хто стикнувся з СЕН, суб'єктів скарг, свідків і тих, хто подає та розглядає скарги, не передається стороннім особам, за винятком випадків, коли це є абсолютно необхідним, про що вищезгаданих осіб ставлять до відома.

Розділ 2 Організаційно-штатні зобов'язання та відповідальність

2.1 . Організаційні зобов'язання та відповідальність

Благодійна організація «Позитивні жінки» вважає, що всі люди мають право на життя, вільне від сексуальної експлуатації та насильства, і не допустить, щоб її співробітниці або партнери/ки вдавалися до будь-якої поведінки, яка ставить під загрозу безпеку бенефіціарок. Благодійна організація «Позитивні жінки» зобов'язується:

1. Створювати безпечну культуру як для тих, кому вона служить, так і для тих, хто працює на організацію та представляє її.
2. Своєчасно реагувати на будь-які скарги та занепокоєння і серйозно ставитися до кожної скарги.
3. Інформувати працівниць, залучених консультанток та бенефіціарів про те, як подавати скарги.
4. Забезпечувати рішуче несприйняття сексуальної експлуатації та насильства.
5. Створювати культуру гідності та поваги, де всі, хто працює з Благодійною організацією «Позитивні жінки» та отримує послуги від Благодійної організації «Позитивні жінки», мають змогу подавати скарги.

6. Доносити до працівниць та партнерів/ок інформацію про те, що сексуальна експлуатація та насильство є грубою неправомірною поведінкою та підставою для звільнення з роботи та, можливо, судового позову.

7. Надавати інформацію про те, як подавати скарги та про процедуру розслідування.

8. Забезпечити ознайомлення всіх співробітниць, залучених консультанток і партнерів/ок з політикою ЗСЕН та розуміння ними своїх обов'язків.

9. Визначити координаторку з питань ЗСЕН, відповідальну за взаємодію з постраждалим населенням та підтримувати його діяльність, надавати підтримку керівнику офісу для запобігання СЕН, реагувати на інциденти СЕН та забезпечити представництво Благодійної організації «Позитивні жінки» у відповідних системах координації з питань ЗСЕН.

2.2. Зобов'язання та відповідальність працівниць, залучених консультанток

Працівниці та залучені консультантки зобов'язуються:

1. Неухильно дотримуватись цієї політики та повідомляти про будь-які підозри або занепокоєння щодо сексуальної експлуатації та насильства над іншими.
2. Підписати Кодекс поведінки Благодійної організації «Позитивні жінки» та підтвердити, що вони прочитали та зрозуміли цю політику (*Додаток 1. Кодекс поведінки*).
3. Сприяти формуванню культури гідності та поваги до працівниць, залучених консультанток, партнерів/ок і бенефіціарок Благодійної організації «Позитивні жінки».
4. Поважати конфіденційність, гідність, побажання та права осіб, що стикнулись з СЕН.

Розділ 3 Процедури запобігання та реагування на СЕН

3.1. В благодійній організації «Позитивні жінки» налагоджений надійний процес пошуку та обрання працівниць та консультанток, що зводить до мінімуму ризик найму осіб, які могли бути задіяні в сексуальній експлуатації та насильстві.

Процедури найму включають наступне:

- Кандидаток просять в рамках їхньої заявки повідомити, чи висувались проти них обґрунтовані звинувачення в сексуальній дискримінації або сексуальних домаганнях в будь-якому контексті.
- На співбесідах з кандидатками питання щодо сексуальних домагань та насильства використовуються для визначення минулих дій, переконань, поглядів, мотивацій та цінностей стосовно дітей, жінок, чоловіків та усіх вразливих дорослих, а також щодо роботи з цими групами. (*Додаток 2. Зразки запитань для співбесіди*).
- Проведення двох усних перевірок додаткової інформації про кандидатку, які включають питання, що стосуються загальної поведінки, а також питання, що стосуються будь-яких занепокоєнь щодо поведінки кандидатки під час роботи або взаємодії, особливо з дітьми та вразливими дорослими в контексті сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та зловживань. Одна з цих таких перевірок передбачає розмову з чинним або останнім

роботодавцем кандидатки. (Додаток 3. Згода на розголошення інформації про кандидата та Додаток 4. Зразки контрольних запитань для перевірки додаткової інформації).

- Координаторка з питань СЕН забезпечує проведення вступного інструктажу з метою окреслення очікуваної поведінки щодо захисту та запобігання сексуальній експлуатації та насильству над дітьми та дорослими.
- Усі трудові договори містять наступні положення щодо СЕН:
 - Під час виконання умов цього Договору, Сторони погодились обов'язково дотримуватися етичної поведінки щодо запобігання будь-яким проявам насильства, зокрема сексуального, та сексуальній експлуатації щодо будь-яких осіб, що залучені до виконання завдань, передбачених предметом договору; не обмінювати гроші, товари, послуги чи інші цінні речі на сексуальні послуги, та утримуватись від участі в будь-яких заходах, зокрема сексуального характеру, які експлуатують людину або принижують людську гідність.
 - Сторони домовились в обов'язковому порядку вживати всіх належних заходів для запобігання будь-яким проявам насильства, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та наруги щодо будь-яких осіб з боку працівників Сторін або будь-яких інших осіб, залучених та контрольованих Сторонами для надання будь-яких послуг, передбачених цим Договором. Крім того, Сторони зобов'язуються утримуватись, а також вживатимуть всіх розумних і належних заходів, щоб заборонити своїм працівникам або іншим особам, що залучені та контролюються ними, обмінювати гроші, товари, послуги чи інші цінні речі на сексуальні послуги, або від участі у будь-яких заходах, зокрема сексуального характеру, які експлуатують людину або принижують людську гідність. Сторони повідомлятимуть про всі випадки насильства, зокрема сексуального, та експлуатації щодо будь-яких осіб, за встановленими Сторонами процедурами та відповідно до чинного національного законодавства.

3.2. Повідомлення та отримання повідомлень про випадки СЕН

Благодійна організація «Позитивні жінки» має безпечні, конфіденційні та доступні механізми та процедури для працівниць, залучених консультанток та бенефіціарок для повідомлень про випадки СЕН та забезпечення обізнаності бенефіціарок про них (Додаток 5. Контрольний список механізму подання скарг та інформаційних повідомлень).

Про випадки СЕН одразу повідомляти на електронну скриньку skargy.propoz@pw.org.ua.

Координаторка з питань ЗСЕН вживатиме негайних заходів для надання орієнтованої на тих, відповіді при розкритті інформації про СЕН. (Додаток 5. «Керівництво з орієнтованого на осіб, які пережили насильство, реагування при розкритті інформації»).

3.3. Реагування на випадки СЕН

Передача повідомлень про випадки СЕН до керівниць вищих рівнів: Координаторка з питань ЗСЕН Благодійної організації «Позитивні жінки» відповідає за негайну передачу повідомлень

про випадки СЕН до керівниць вищого рівня (Голови правління, яка відповідає за розгляд випадків звинувачень в СЕН).

Переадресація питань, що не стосуються СЕН: У разі надходження до благодійної організації «Позитивні жінки» повідомлень які не стосуються СЕН, координаторка з питань ЗСЕН переадресовує особу до відповідних фахівчинь/керівництва Організації для отримання допомоги та підтримки для чого виявляються потреби кожної особи і, відповідно, надаються контакти організацій, що надають медичні, юридичні, психологічні, інформаційні послуги в місці знаходження особи, яка їх потребує.

Посилання на контакти наявних мобільних бригад в Україні https://ukraine.unfpa.org/uk/PSS_mobile_teams.

Також мапа шелтерів за посиланням <https://map.eleos.com.ua/>

Контакти спеціалізованих служб підтримки осіб, які пережили домашнє насильство, можна знайти за наступним посиланням <https://1547.ukc.gov.ua/a-dovidkova-informatsiya-a/dovidkova-informatsiya/kontakty-spetsializovanyh-sluzhb-pidtrymky-osib-yaki-postrazhdaly-vid-domashnogo-nasylstva/>

Жінки, які живуть з ВІЛ, можуть звернутися до шелтерів Благодійної організації «Позитивні жінки». Перелік шелтерів Благодійної організації «Позитивні жінки», координаторок і контактів:

1. Шелтер в м. Київ, координаторка Діана Казьміна, [+380 50 384 2052](tel:+380503842052);
2. Шелтер в м. Черкаси, координаторка Марія Севериненко, [+380 67 470 76 58](tel:+380674707658);
3. Шелтер в м. Красилів, Хмельницька область, координаторка Олена Пилипюк, [+380 98 723 33 65](tel:+38098723365);
4. Кризова кімната в м. Івано-Франківськ, координаторка Юлія Князюк, [+380 98 620 3457](tel:+380986203457).

Первинну інформаційну, психологічну чи юридичну консультацію можна отримати на Гарячу лінію «Ла Страда Україна» з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми і гендерної дискримінації за номером 116 123 (з мобільного) або 0 800 500 335 (з мобільного або стаціонарного) безкоштовно, анонімно і конфіденційно. Працюють 24/7.

Працює 24/7 за номером 1547 Урядова Гаряча лінія з питань протидії торгівлі людьми та домашньому насильству, де надаються інформаційні, психологічні чи юридичні консультації.

Підтримка осіб, що пережили насильство: Благодійна організація «Позитивні жінки» визнає, що особа, яка пережила СЕН, має право на безпеку, гідність і підтримку, та Організація має механізм перенаправлення осіб, які пережили СЕН, для отримання належної допомоги, підтримки та захисту.

Осіб, які пережили СЕН, перенаправляють для отримання безоплатної первинної та/або вторинної правової допомоги до центрів БПД, про місцезнаходження яких можна дізнатися, зателефонувавши за номером Гарячої лінії 0 800 213 103 або на сайті <https://legalaid.gov.ua/>, за цим же посиланням можна отримати онлайн консультацію або дізнатися більше про свої права, скориставшись довідково-інформаційною платформою правових консультацій.

Онлайн-платформа «Аврора» має на меті забезпечити доступ людей, які пережили насильство, до якісної дистанційної допомоги у будь-якому куточку України, включно на

тимчасово окупованих територіях, та закордоном. На платформі вони можуть отримувати комплексну підтримку психотерапевтів для подолання травматичного досвіду, відновлення емоційної рівноваги і внутрішнього ресурсу для відбудови життя. Крім того, вони можуть звернутись за консультацією до медичних фахівців для вирішення нагальних питань збереження здоров'я, зокрема репродуктивного, а також отримати професійну допомогу юристів.

Звернутися за безкоштовною підтримкою можуть усі, незалежно від статі та віку: жінки, дівчата, чоловіки і хлопці, які зазнали насильства. Для отримання індивідуальної спеціалізованої допомоги - перейти на [сайт https://avrora-help.org.ua/](https://avrora-help.org.ua/)

Контакти притулків, точок входу для отримання соціальних послуг <https://rozirvykolo.org/sluzhby-pidtrymky>.

Жінки та чоловіки, дівчата та хлопці від 16 років та їхні батьки – можуть отримати допомогу за напрямками: оплата медичних послуг, психологічна та юридична допомога постраждалим від сексуального насильства <https://www.sylni.org/help>.

“ЮрФем: підтримка” надає безоплатну юридичну допомогу людям, що стикнулись з сексуальним насильством, зокрема повний адвокатський супровід справи. Отримати допомогу можна за номером 068 145 55 90 або 0 800 30 55 90 (безкоштовний номер), написавши у Viber чи Telegram або [залишивши заявку на сайті](#).

Про наявні спеціалізовані медичні послуги можна дізнатись за номером 1677 – Національна служба здоров'я України.

В разі незахищеного контакту під час сексуального насильства, особи, які стикнулись з насильством, можуть звернутись до кабінету «Довіра» та пройти тестування безкоштовно та конфіденційно, а також, у разі необхідності, постконтактну профілактику ВІЛ. Щодо наявності таких кабінетів у конкретному населеному пункті можна дізнатись, зателефонувавши на Гарячу лінію ВІЛ/СНІД за номером телефону 0 800 500 451, працюють 24/7, дзвінки безкоштовні та конфіденційні (сайт <https://helpme.com.ua/ryzyky-infikuvannya-vil/>).

На Гарячій лінії надають консультації щодо сексуального та репродуктивного здоров'я щодня з 9.00 до 18.00 за номером 3033.

Негайне реагування на звинувачення: Координаторка з питань СЕН відповідає за негайне вжиття відповідних заходів для реагування на звинувачення, а саме:

- Якщо заява *стосується співробітника/ці іншої установи/організації*, передати скаргу/звинувачення за згодою постраждалої особи до цієї організації.
- Якщо звинувачення *стосується співробітниці/консультантки* благодійної організації «Позитивні жінки» провести первинну оцінку ситуації шляхом збору додаткової інформації з метою:
 - а) ідентифікувати ризики та шляхи реагування на них стосовно постраждалої особи та особи, що повідомила про випадки СЕН (якщо вона не є постраждалою особою);
 - б) вирішити чи потрібно розслідувати справу;
 - с) якщо справа не потребує розслідування, вжити заходів для усунення порушень з метою вирішення питання з порушником (наприклад, якщо справа незначна або особа визнає свою провину);

- d) ініціювати розслідування та керувати ним, якщо це необхідно, а також тримати на контролі ймовірного/йомовірну порушника/порушницю в очікуванні подальшого розслідування. Це може передбачати доручення особі інших обов'язків, відсторонення від роботи на час розслідування або інші дії.
- У разі необхідності, ініціювати розслідування. *(Додаток 6. Правила реагування на повідомлення про випадки СЕН)*

3.4. Розслідування звинувачень

Благодійна організація «Позитивні жінки» має процедуру розслідування звинувачень щодо випадків СЕН та проводить розслідування випадків СЕН силами своїх співробітниць/учасниць Організації або звертається до відповідного слідчого органу, якщо порушник/ця пов'язаний з іншою організацією.

Благодійна організація «Позитивні жінки» призначає координаторку, яка відповідатиме за розслідування.

Первинно готується план розслідування, потім визначаються групи розслідування і реагування. В процесі важливо виявити ризики і мати мапу служб підтримки для тих, хто стикнувся з насильством. На відповідному етапі визначаються проміжні кроки для скаржників, документи для перевірки. Після вищезазначеного визначаються опитувальні, порядок та місце проведення опитування.

3.5. Санкції та заходи щодо усунення виявлених порушень

До співробітниць та залучених консультанток благодійної організації «Позитивні жінки», які порушили Політику ЗСЕН, можуть бути застосовані наступні заходи. Вжиття заходів залежать від характеру порушень. Усі обґрунтовані звинувачення, пов'язані з будь-якою сексуальною експлуатацією або насильством чи іншою серйозною шкодою, що завдається іншій особі, призведуть до припинення трудових відносин і можуть бути передані до правоохоронних органів для подальших дій. Незначні порушення Кодексу поведінки можуть регулюватись за допомогою інших заходів, таких як:

- Зустрічі для обговорення порушень та надання можливості суб'єкту порушення розповісти свою версію того, що сталося
- Пониження на посаді
- Управління продуктивністю праці
- Глибше вивчення даної політики
- Офіційне попередження та моніторинг виконання рекомендацій
- Переведення на іншу роботу
- Припинення трудових відносин
- Вищезазначені заходи застосовуються разом з будь-яким кримінальним розслідуванням, де це доречно.

3.6. Захист від переслідувань

Благодійна організація «Позитивні жінки» рішуче не сприймає переслідування будь-якої особи за повідомлення про сексуальну експлуатацію або сексуальне насильство, допомогу в поданні скарги або участь у розслідуванні. Співробітниця, працівниця, залучені консультанти або партнери/ки, які сумлінно подають скаргу про сексуальну експлуатацію або сексуальне насильство, надають допомогу, свідчення або беруть участь у будь-якому розслідуванні або розгляді або обґрунтовано виступають проти такої поведінки на робочому місці, не повинні зазнавати негативного впливу в тому, що стосується умов їх роботи та не повинні зазнавати дискримінації або звільнення за участь у такій діяльності.

Скарги щодо переслідувань будуть розслідуватись негайно. В разі підтвердження випадків переслідувань, передбачається застосування відповідних дисциплінарних заходів, включаючи можливе звільнення. Переслідування включають, але не обмежуються:

- Звільнення, пониження на посаді, переведення на малопривабливу роботу або виконання малопривабливих завдань, відмова в просуванні по службі, погрози, винесення доган або надання негативних оцінок.
- Ворожість з боку колежанок або переслідування у відповідь, що включає залякування, плітки, чутки, образи або іншу образливу поведінку, яка може призвести до висміювання або приниження особи.
- Будь-яка дія або комбінація дій, які з достатньою вірогідністю можуть суттєво та негативно вплинути на виконання працівником своєї роботи або на його можливості просування по службі.

3.7. Партнерські та контрактні угоди

Усі контракти та партнерські договори Благодійної організації «Позитивні жінки» включають стандартне положення, що вимагає від підрядників, постачальників, консультантів та субпартнерів дотримуватися політики нульової толерантності до СЕН та вживати заходів для запобігання та реагування на СЕН.

Нездатність цих організацій або осіб вжити превентивних заходів проти СЕН, а також розслідувати звинувачення або вжити відповідних дисциплінарних заходів у разі, якщо СЕН мала місце, є підставою для розірвання будь-яких домовленостей про співпрацю.

Додаток 1 Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН) Благодійної організації «Позитивні жінки»

Я, _____, працюючи в Благодійній організації «Позитивні жінки», підписую цей Кодекс поведінки, на підтвердження розуміння найвищих стандартів професійної та особистої поведінки та зобов'язання їх дотримуватись. Я розумію, що Кодекс поведінки застосовується до мене протягом усього періоду моєї роботи в Благодійній організації «Позитивні жінки» або протягом усього часу, поки я представляю її інтереси, включаючи час, коли я не виконую службові обов'язки, перебуваю за межами місця роботи або у відпустці.

Стандарти особистої та професійної поведінки

Я розумію, що несу відповідальність за гідне та шанобливе ставлення до усіх людей: жінок, дівчат, хлопців і чоловіків, у будь-яких ситуаціях. Як працівник/працівниця, залучений(-а) до гуманітарного реагування на кризу в Україні, я розумію, що несу відповідальність за дотримання гуманітарних принципів гуманності та неупередженості. У зв'язку з цим я не братиму участі в жодній з наступних дій:

- Участь у будь-якій формі дискримінації, переслідувань, зловживань, залякувань чи експлуатації, а також у будь-якій діяльності, що підриває здатність людей реалізовувати свої права людини;
- Участь або сприяння будь-яким видам крадіжок, шахрайства, корупції або зловживання владою/повноваженнями;
- Вимога або пропозиція без виключення до усіх третіх осіб здійснити будь-яку особисту плату, надати послуги або проявити прихильність, в обмін на будь-яку гуманітарну допомогу, підтримку, товари або послуги;
- Володіння незаконними товарами чи речовинами або отримання прибутку від їх продажу;
- Отримання хабарів;
- Прийняття дорогих подарунків (за винятком невеликих знаків вдячності) від урядів, постраждалих осіб, донорів, постачальників або інших осіб, які запропоновані мені в ході моєї роботи або представницької ролі в організації без їх декларування;
- Перегляд, завантаження, створення або розповсюдження порнографії на комп'ютері/системі організації;
- Участь або сприяння будь-якій незаконній діяльності, такій як торгівля дітьми, торгівля людьми, торгівля наркотиками, торгівля зброєю або будь-якими іншими незаконними товарами чи речовинами.

Захист від сексуальної експлуатації та насильства.

Я розумію, що сексуальна експлуатація та насильство є неприйнятною поведінкою, яка підриває фундаментальні цінності та принципи гуманітарної допомоги. Вона також ставить під загрозу авторитет і репутацію усіх гуманітарних організацій і завдає шкоди довірі у відносинах гуманітарних суб'єктів з постраждалим населенням. Тому я повністю відданий (-а) принципам поваги та дотриманню наступних основних принципів:

- Сексуальна експлуатація та насильство є серйозним порушенням і підставою для застосування дисциплінарних заходів, аж до звільнення без попередження.
- Сексуальні стосунки з дітьми (особами, яким не виповнилось 18 років) заборонені, незалежно від віку повноліття або місцевого віку згоди. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням; гуманітарні працівники не можуть вступати в сексуальні стосунки з особами, яким не виповнилось 18 років, навіть якщо це законно в їхній країні.
- Забороняється обмін грошей, роботи, товарів або послуг на секс, у тому числі забороняється будь-яка поведінка, що принижує, ображає або експлуатує людську гідність. До неї належить оплата або пропонування грошей в обмін на секс з особою, яка надає сексуальні послуги.
- Сексуальні стосунки між працівниками та бенефіціарами гуманітарної допомоги заборонені, оскільки вони ґрунтуються на нерівноправних відносинах;
- Працівники, які надають допомогу отримувачам гуманітарної допомоги, зобов'язані створювати та підтримувати середовище, що запобігає сексуальній експлуатації та насильству. Керівники усіх рівнів несуть за це додаткову відповідальність;
- Якщо у співробітника або партнера виникають побоювання або підозри щодо сексуальної експлуатації або насильства з боку гуманітарного працівника, він/вона повинні повідомити про такі побоювання.

Повідомлення про випадки порушення Кодексу поведінки

Я розумію, що зобов'язаний повідомляти про випадки порушення Кодексу поведінки. Я зобов'язуюсь:

- повідомляти про будь-які випадки або проблеми, пов'язані з порушенням цього Кодексу поведінки, в тому числі з боку гуманітарного працівника іншої організації;
- піднімати будь-які питання, які, на мою думку, порушують Кодекс поведінки, через відповідні канали, згідно з внутрішніми політиками та процедурами Благодійної організації «Позитивні жінки».

Як працівник/залучена консультантка Благодійної організації «Позитивні жінки», я підтверджую, що розумію інформацію, правила поведінки та обов'язки, викладені в цьому кодексі поведінки. Я погоджуюсь дотримуватись його принципів і визнаю, що порушення цих положень може призвести до дисциплінарних стягнень, включно зі звільненням.

Ім'я: _____ Посада: _____

Дата: _____ Підпис: _____

Я засвідчую підпис вищезазначеного працівника/волонтера /консультанта і підтверджую, що він отримав копію Кодексу поведінки. Положення Кодексу були роз'яснені.

Ім'я: _____ Посада: _____

Підпис: _____ Дата: _____

Додаток 2 Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН) Благодійної організації «Позитивні жінки»

Зразки запитань на співбесіді

Примітка: Це приклади запитань щодо ЗСЕН, які можна ставити під час співбесіди з кандидатами (ками) на посаду. Команда з підбору персоналу та координаторка з питань ЗСЕН повинні переглянути ці запитання відповідно до контексту.

- Благодійна організація «Позитивні жінки» прагне запобігати усім формам сексуального експлуатації та насильства (СЕН) і гарантувати, що всі учасники та учасниці програм та послуг, що їх надає Благодійна організація «Позитивні жінки» перебувають у безпеці та не наражаються на будь-яку загрозу або поведінку, пов'язану із сексуальною експлуатацією чи насильством. У контексті вашої майбутньої роботи, з якими, на вашу думку, різними типами груп населення вам доведеться взаємодіяти? Чи є деякі з цих груп вразливими, і якщо так, то що робить їх вразливими?
- Які підходи вам знадобляться для ефективної роботи з вразливими групами?
- Які мінімальні стандарти повинна мати організація для забезпечення захисту вразливих осіб/груп від зловживань та експлуатації зі свого боку? У чому ви бачите свою відповідальність?
- Чи мали ви досвід реагування на проблеми взаємодії інших осіб з вразливими групами/особами? Якщо так, розкажіть про нього
- Чи знаєте ви про політику Благодійної організації «Позитивні жінки» щодо захисту від сексуального насильства та експлуатації? Чи працювали ви в організації, яка має подібну політику?
- Чи є щось, про що ми можемо дізнатися під час перевірки додаткової інформації стосовно вас, про що ви хотіли б розповісти?
- Що б ви зробили, якби стали свідком якоїсь ситуації, пов'язаної з сексуальною експлуатацією та насильством, або підслухали щось?

**Додаток 3 Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН)
Благодійної організації «Позитивні жінки»**

Згода на розголошення інформації про кандидата

Я розумію, що Благодійна організація «Позитивні жінки» буде перевіряти додаткову інформацію і що ця процедура є частиною процесу найму. Я розумію, що така додаткова інформація лишиться конфіденційною і що я не матиму до неї доступу. Додаткова інформація може включати інформацію про мій попередній досвід роботи, поведінкові та технічні знання і здібності, репутацію щодо убезпечення та захисту від сексуальної експлуатації та насильства.

Я, _____ уповноважую Благодійну організацію «Позитивні жінки» на отримання відповідної інформації від моїх попередніх та теперішніх роботодавців, а також уповноважую усіх моїх попередніх і теперішніх роботодавців надати Благодійній організації «Позитивні жінки» будь-яку інформацію, що стосується моєї трудової біографії.

Я, _____ звільняю від відповідальності Благодійну організацію «Позитивні жінки» та моїх попередніх роботодавців у зв'язку з їх спробами отримати та розкрити інформацію.

Ім'я кандидата:

Підпис кандидата:

Додаток 4 Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН) Благодійної організації «Позитивні жінки»

Зразки контрольних запитань для перевірки додаткової інформації

Примітка: Щоб мінімізувати ризик завдання шкоди репутації кандидата під час перевірки додаткової інформації в контексті СЕН, важливо перед тим як ставити питання пояснити, що ваша установа категорично не сприймає СЕН, а також пояснити, що відповідно до міжнародних гуманітарних стандартів такі питання ставляться обов'язково.

Благодійна організація «Позитивні жінки» категорично не сприймає сексуальну експлуатацію та насильство відповідно до міжнародної гуманітарної політики та стандартів. Тому ми зобов'язані поставити ці питання в рамках процесу найму всіх співробітників. Будь ласка, не розглядайте питання, які я збираюся поставити, як звинувачення (ім'я особи, щодо якої проводиться перевірка). Благодійна організація «Позитивні жінки» ставить ці запитання усім кандидатам, вони є частиною нашої процедури найму і мають на меті забезпечити безпеку та гідність спільнот та людей, яким ми служимо.

- Які у вас стосунки з кандидатом?
- Як давно ви знайомі з кандидатом?
- Чи були ви безпосереднім керівником кандидата?
- З яких причин(-и) кандидат залишає (або залишив) роботу?
- [Поясніть людині з якою спілкуєтесь суть посади на яку претендує кандидат та суть обов'язків, які він буде виконувати. Поясніть, що убезпечення є пріоритетом організації.] Чи є у вас занепокоєння щодо виконання кандидатом цієї ролі, зокрема щодо контактів, які він/вона матиме з колегами або спільнотами, дітьми, молоддю чи іншими вразливими групами?
- Чи перебуває кандидат під слідством у зв'язку зі звинуваченням у сексуальній експлуатації, сексуальному насильстві або сексуальних домаганнях? Якщо так, будь ласка, надайте більш детальну інформацію.
- Чи відповідно до політики організації, були встановлені факти вчинення кандидатом будь-яких неправомірних дій під час роботи у вашій організації? Якщо так, будь ласка, надайте детальну інформацію.
- Чи був кандидат об'єктом обґрунтованого дисциплінарного процесу, пов'язаного з його поведінкою на робочому місці? Якщо так, будь ласка, надайте детальну інформацію.
- Чи є у вас сумніви щодо того, чи може кандидат дотримуватись наявного в організації Кодексу поведінки або Політики захисту від сексуальної експлуатації та насильства?

4. Факт повідомлення про випадки/проблеми, пов'язані з СЕН, не впливає на отримання вами доступу до послуг гуманітарних організацій.
5. Повідомлення про СЕН обробляються безпечно та конфіденційно. Ваше ім'я або інформація не розголошуються без вашої згоди.
6. Особи, що стикнулись з СЕН, мають право на доступ до безпеки, захисту, психосоціальної, медичної та юридичної підтримки, а також до будь-яких інших відповідних послуг.

Додаток 6 Керівництво з орієнтованого на постраждалих реагування при розкритті інформації щодо СЕН

1. Ролі та обов'язки координаторки з питань СЕН, яка отримує повідомлення про розкриття інформації щодо СЕН:

- Прийняття повідомлень з емпатією та співчуттям, які визнають досвід та мужність особи, яка пережила СЕН та розкрила інформацію.
- Реагування у спосіб, орієнтований на особу, що пережила СЕН, щоб задовольнити її безпосередні емоційні та безпекові потреби.
Надання особі, що стикнулась з СЕН, корисної інформації, що допоможе їй вирішити, якою інформацією ділитися і які послуги та підтримка доступні для задоволення її потреб.

Що таке підхід, орієнтований на осіб, які пережили СЕН?

Підхід, орієнтований на осіб, які пережили СЕН, передбачає, що в центрі уваги знаходяться права та гідність людини. Він передбачає пріоритетність та повагу до безпеки, конфіденційності, вибору та самостійності особи, яка пережила СЕН. Цей підхід визнає, що кожна особа, яка пережила СЕН:

- має право на те щоб до неї ставились з довірою, повагою, добротою, емпатією та співчуттям;
- має право на те щоб до неї ставились як до унікальної особистості з рівними правами на допомогу та підтримку;
- має різні сильні сторони, можливості, ресурси та потреби;
- має право, відповідно до свого віку та обставин, вирішувати, хто повинен знати про те, що сталося, і що має відбуватись далі.

Дивитися Посібник з розкриття ГЗН: Реагування на розкриття випадків ГЗН у гуманітарних ситуаціях для отримання додаткової інформації про підхід до реагування на розкриття інформації щодо СЕН: https://bpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.wustl.edu/dist/1/2391/files/2023/03/Ukrainian-Toolkit_230223.pdf

2. Поради щодо отримання інформації про розкриття повідомлень щодо СЕН

- Завжди дякуйте людині за те, що вона поділилась інформацією, про яку може бути дуже важко, а іноді й травматично повідомляти.
- Поясніть обов'язковість повідомлень про СЕН, також поясніть, що це означає, щоб людина могла вирішити, якою інформацією вона хоче поділитися. Наприклад, обов'язково повідомте, що у випадку сексуальної експлуатації та насильства з боку гуманітарних працівників, необхідно повідомити про це та вжити заходів для захисту особи, яка пережила СЕН, та притягнення винуватців до відповідальності.
- Повідомте особу, що пережила СЕН, що ваша роль полягає в тому, щоб надати інформацію про те, що буде відбуватись далі, щоб він/вона могли вирішити, якою інформацією ділитись.
- Поясніть обов'язковість повідомлень про СЕН. Поясніть, що всі заяви про протиправну сексуальну поведінку та насильство мають бути передані керівництву відповідної організації для проведення розслідування. Розкажіть про нульову толерантність до СЕН, вчиненої співробітницями, партнерками, афілійованими особами або волонтерами.
- Поясніть межі конфіденційності. Поясніть зобов'язання зберігати конфіденційність, там де це можливо. Розкажіть як ведеться справа і хто має доступ до інформації. Запитайте, чи бажає людина продовжувати, і якщо так, запитайте її про згоду на збір та передачу інформації, зазначивши, що вона може залишитися анонімною.
- Якщо людина не дає згоди, ви все одно повинні повідомити про заяву або скаргу з питань СЕН, але без надання будь-якої інформації, що ідентифікує особу. Ви можете пояснити, що наявність додаткової інформації допоможе розслідуванню, але не тисніть на особу, яка пережила СЕН, щоб вона дала згоду на повідомлення інформації, яка може ідентифікувати її особу.
- Якщо ви отримали згоду, запитайте, чи відома людині з якою ви спілкуєтесь особа працівника, залученого в інцидент. Якщо ім'я або особа невідомі, попросіть надати іншу ідентифікаційну інформацію, таку як установа або організація, з якою пов'язаний такий працівник, його посада або службове становище, приблизний вік і т.д. Попросіть надати основну інформацію про особу:
 - Опис того, що трапилось
 - Коли трапився інцидент
 - Де він трапився
 - Хто брав у ньому участь. Імена людей, які брали участь в інциденті. Організація на яку вони працюють
 - Чи є свідки інциденту? Якщо так, поясніть що вони бачили
 - Чи мало місце офіційне повідомлення про інцидент? Залежно від того, яким чином було зроблено повідомлення, воно може кваліфікуватись як повідомлення до служби безпеки, поліції або юридичної служби.

- Надайте інформацію про наявні служби, до яких особа може звернутися по допомогу. Особам, як пережили зґвалтування/сексуальну експлуатацію обов'язково повідомте про переваги звернення за медичною допомогою протягом 3 днів, якщо це можливо.
- Допоможіть людині відчувати себе в безпеці.

Додаток 7 Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН) Благодійної організації «Позитивні жінки»

Правила реагування на повідомлення про СЕН²

1. Коли ви отримуєте повідомлення або чуєте висловлені занепокоєння щодо СЕН, на рівні організації можна вжити наступних заходів:

- Повідомлення або занепокоєння насправді не є порушенням політики - жодних дій не вживається.
- Повідомлення або занепокоєння призводить до негайного звільнення відповідно до дисциплінарних процедур вашої організації, наприклад, якщо вже є чіткі докази того, що СЕН мала місце, або якщо співробітник не заперечує цього.
- Якщо повідомлення стосується кримінального злочину, воно має бути передане до місцевих органів влади, в разі, якщо йдеться про дитину віком до 18 років. Таке повідомлення може бути передане до місцевих органів влади, якщо йдеться про дорослу особу, якщо вона згодна на передачу справи і якщо це не становить загрози для захисту будь-кого з учасників процесу.
- Щоб визначити чи мала місце СЕН, необхідно надати додаткову інформацію, а для цього потрібно провести розслідування.

Пам'ятайте, якщо повідомлення подали через ваш механізм подання скарг, вам необхідно відповісти заявнику, щоб повідомити, що ви розглянули скаргу та вирішили проблему. З міркувань конфіденційності більш детальна інформація зазвичай не надається.

2. Можливо, вам знадобиться зібрати більше інформації, щоб визначити, чи є звинувачення достовірними. Достовірне звинувачення містить достатньо інформації для ідентифікації конкретного ймовірного порушника (порушників), містить інформацію про конкретну неправомірну поведінку, а також конкретного потерпілого або конкретну цільову групу в межах певного періоду часу. Звинувачення є достовірними, якщо вони могли мати місце (тобто, злочинець мав можливість вчинити неправомірні дії).

² Джерела для цього додатку: CHS Альянс (2017) *Короткий довідник з впровадження ЗСЕН, ЗСЗ*, <https://psea.interagencystandingcommittee.org/resources/chs-alliance-quick-reference-handbook> та ЗСЗ (2021) *Зміцнення партнерів у сфері захисту від сексуальної експлуатації та насильства: Інструментарій для місцевих та національних організацій*, <https://www.crs.org/our-work-overseas/research-publications/strengthening-partners-protection-against-sexual>

Якщо ви отримали нечітке звинувачення, в якому не вказано конкретного порушника (порушників) та/або конкретну неправомірну поведінку, нехай людина, що займається розслідуванням поговорить із заявником для з'ясування подробиць, особливо якщо заявником є третя особа; особа, яка розмовлятиме з потерпілими, повинна займатись розслідуванням протягом усього часу поки воно триватиме; або

Якщо зв'язатись із заявником неможливо розгляньте можливість проведення широкої інформаційної кампанії зі співробітниками, що потенційно могли бути залучені до інциденту щодо стандартів поведінки та механізмів повідомлення про підозри у неправомірних діях. Така діяльність може включати наступне:

- Опитування або обговорення у цільових фокус-групах щодо їхнього досвіду роботи з програмою та персоналом.
- Документування процесу перевірки, з метою звуження кола осіб, що можуть бути залучені до інциденту, та виявлення будь-якої скарги або проблеми з персоналом у минулому.
- Людина, яка займається розслідуванням проводить окремі інтерв'ю з кількома співробітниками, щоб з'ясувати чи є у них якісь занепокоєння з приводу роботи на місцях або в офісі.

3. В разі наявності достовірного звинувачення, з'ясуйте:

- Можливі порушення політики.
- Чи має місце потенційна злочинна поведінка, про яку потрібно повідомити правоохоронні органи.
- Як ви будете проводити розслідування.

Чим відрізняється збір інформації від проведення розслідування

Майте на увазі, що відрізнити збір інформації від початку процесу розслідування буває не просто. Як правило, коли після опитування першого заявника, ви починаєте опитувати інших осіб, це вже є розслідуванням. Однак, в разі дуже серйозних звинувачень (наприклад, невстановлений співробітник сексуально експлуатує або знущається над учасниками програми або дітьми, що беруть участь у програмі), вам потрібно буде вжити більше додаткових заходів, перш ніж безпосередньо розпочати розслідування. Як мінімум, проведіть додаткові інструктажі з персоналом щодо очікуваної поведінки та способів повідомлення про неправомірну поведінку, щоб інші співробітники могли повідомити про такі випадки, якщо вони щось помітили. Ступінь подальших дій завжди має бути пропорційною типу можливого інциденту. Початкова заява, яка не містить достатньої кількості інформації, не звільняє організацію від подальших дій, навіть якщо повне розслідування не проводилось.

4. Якщо розслідування є необхідним, рекомендується, щоб його проводили досвідчені та кваліфіковані фахівці, які пройшли підготовку з проведення чутливих розслідувань, таких як звинувачення у СЕН. Якщо у вашій організації немає нікого з такою кваліфікацією та

підготовкою, вам слід розглянути можливість звернення за допомогою до зовнішніх спеціалістів.

Зверніться до Центру ресурсів та підтримки з убезпечення (RSH) для Східної Європи (<https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/safeguarding-helpdesk>), який є ресурсом для організацій та осіб, що займаються реагуванням на війну в Україні. Він надає практичні та доступні ресурси, спрямовані на зменшення шкоди, завданої біженцям і переміщеним особам. Ви можете скористатися онлайн-формою <https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/form/safeguarding-helpdesk-eastern-eu> або електронною поштою easterneurope@safeguardingsupporthub.org.

Хоча Центр з убезпечення не може проводити розслідування, він скерує вас до відповідних ресурсів і надасть поради щодо того як діяти.

Надзвичайно важливо, щоб повідомлення про СЕН розслідувалися належним чином. Якщо ви не дотримуєтесь належної процедури, вам може бути складніше притягнути співробітника до дисциплінарної відповідальності або звільнити його. Співробітники, які стали об'єктом занепокоєння, можуть перейти на роботу в інші організації, а проблема з ними так і залишиться невирішеною. Співробітники, які стали об'єктом звинувачення, мають право на справедливий процес визначення того, що насправді сталося, а не бути об'єктом пліток і чуток.

5. Після того як справу, що стосується СЕН буде вирішено, вам потрібно буде звернути увагу на наступне:

- Необхідно зберігати конфіденційність. Питання не повинно обговорюватися ні з ким, окрім тих, кому це необхідно знати.
- Усі документи, що стосуються справи, необхідно зберігати в надійному місці.
- У організації має бути розроблена політика щодо того, що буде зберігатися в особовій справі співробітника, на якого було подано скаргу, незалежно від того, була вона задоволена, чи ні.
- Якщо встановлено, що співробітник порушив Кодекс поведінки, чітко визначте, що з правової точки зору можна включити в його рекомендації.

Випадок пов'язаний з СЕН може вплинути на моральний стан працівників. До моменту подання скарги в офісі, де було порушено справу, і в спільноті працівників, в цілому, вже місяцями могли циркулювати чутки та занепокоєння, пов'язані з цим випадком. Співробітники можуть почуватись виключеними з розслідування, оскільки вимога конфіденційності означає, що вони нічого не можуть знати про таке розслідування. Вони можуть почуватись розчарованими через зроблені висновки. Можливо, організації доведеться витратити час на відновлення морального духу працівників та спільноти через вислуховування їхніх занепокоєнь та надання запевнень, що належних процедур було дотримано, а також через пояснення, чому деякі аспекти справи повинні залишатись конфіденційними.

