

Fundacja Jedność (NGO Unity)

Ochrona przed wykorzystywaniem i przemocą seksualną (PSEA) Polityka

Ochrona przed wykorzystywaniem i przemocą seksualną (PSEA) Polityka	2
Sekcja 1 Zakres, definicje i zasady	2
Sekcja 2 Organizacyjne i personelowe zaangażowania i obowiązki	3
Sekcja 3 Procedury zapobiegania i reagowania na SEA	4
Załącznik 1 Zakres zadań Punktu Kontaktowego PSEA Fundacji Jedność	9
Załącznik 2 Umowa z Fundacją Jedność Kodeks postępowania	13
Załącznik 3 Przykładowe pytania do wywiadów	15
Załącznik 4 Formularz udostępnienia informacji o kandydacie	16
Załącznik 5 Przykładowe pytania dotyczące sprawdzania referencji	17
Załącznik 6 Dodatkowy tekst opisów stanowisk pracy	18
Załącznik 7 Lista kontrolna mechanizmów składania skarg i wiadomości komunikacyjne	19
Załącznik 8 Wytyczne dotyczące reagowania na ujawnienie SEA zorientowane na osoby, które przeżyły wypadki	20
Załącznik 9 Poradnik dotyczący reagowania na zgłoszenia	23
Załącznik 10 Wskazówki dotyczące przygotowań do śledztwa	26
Załącznik 11 Standardowa Klauzula dla Umów	31

Fundacja Jedność (NGO Unity) Ochrona przed wykorzystywaniem i przemocą seksualną (PSEA) Polityka

Data: Lipiec 2023 r.

Zatwierdzony przez: VOICE Amplified Europe

Sekcja 1 Zakres, definicje i zasady

1.1 Cel

Fundacja Jedność przeciwdziała wszelkim formom przemocy i wykorzystywania seksualnego (SEA). Niniejsza polityka ma na celu zapewnienie, że wszystkie osoby uczestniczące w programach i działaniach Fundacji Jedność są bezpieczne i nie są narażone na jakiegokolwiek zagrożenia lub zachowania związane z wykorzystywaniem lub przemocą seksualną.

1.2 Zakres zastosowania

Niniejsza polityka dotyczy wszystkich pracowników, konsultantów, niezależnych wykonawców i wolontariuszy ("personel"), którzy pracują przy programach Fundacji Jedność.

1.3 Definicja

Wykorzystywanie seksualne definiuje się jako rzeczywiste lub zamierzone wykorzystanie pozycji władzy lub zaufania w celach seksualnych. Wykorzystywanie może obejmować czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z seksualnego wykorzystywania innej osoby. Przemoc seksualna jest definiowana jako rzeczywista lub zagrażająca fizyczna ingerencja o charakterze seksualnym, z użyciem siły na nierównych lub przymusowych warunkach.

1.4 Przykłady zabronionych zachowań

Pracownikom Fundacji Jedność zabrania się angażowania się w jakąkolwiek formę wykorzystywania lub przemocy seksualnej wobec osoby uczestniczącej w działaniach Fundacji Jedność lub korzystającej z usług świadczonych przez Fundację Jedność. Pracownicy Fundacji Jedność nigdy nie angażują się w relacje seksualne z beneficjentami programu, jako że takie związki są oparte na z natury nierównej dynamice władzy. Przykłady wykorzystywania i przemocy seksualnej obejmują lecz nie ograniczają się do:

- Napaści lub przemocy seksualnej, w tym czynności o charakterze seksualnym;
- Niefizyczne formy przemocy seksualnej, w tym molestowanie seksualne;
- Pobudzanie kogoś do czynności seksualnych;
- Zmuszanie kogoś do czynności seksualnych;
- Żądanie kontaktu lub czynności seksualnych;
- Stawianie seksu jako warunku uzyskania pomocy lub uczestnictwa w programie;
- Zmuszanie osoby do angażowania się w usługi seksualne lub pornografię.

1.5 Zasady

Polityka ta opiera się na następujących zasadach:

Ochrona Fundacja Jedność zobowiązuje się do zapewnienia wszystkim członkom społeczności prawa do ochrony przed wykorzystywaniem i przemocą seksualną, niezależnie od ich zdolności, przynależności etnicznej, wiary, płci, seksualności i kultury. Kluczową zasadą jest to, że wszystkie procesy są skoncentrowane na ofiarach. Fundacja Jedność zobowiązuje się do kierowania procesem składania skarg przez te osoby, które przeżyły, tam gdzie jest to możliwe i właściwe.

Wspólna odpowiedzialność Aby niniejsza polityka i procedury były skuteczne w redukowaniu ryzyka dla beneficjentów i społeczności, wszyscy pracownicy Fundacji Jedność muszą być współodpowiedzialni za ich wdrażanie i doskonalenie.

Skuteczna komunikacja Fundacja Jedność skutecznie komunikuje się ze wszystkimi pracownikami i partnerami w prostym i przystępnym języku, aby stworzyć pozytywną i przyjazną kulturę, w której odpowiedzialność za PSEA jest jasna.

Godność i szacunek Zasady godności i szacunku dla wszystkich pracowników, partnerów i członków społeczności, którym organizacja służy, leżą u podstaw działań Fundacji Jedność. Obejmuje to zasady nieosądzania podczas wysłuchiwanie obaw i skarg osób, które przeżyły wykorzystywanie i przemoc seksualną.

Brak tolerancji Fundacja Jedność nie toleruje żadnych form wykorzystywania i przemocy seksualnej.

Poufność Fundacja Jedność zobowiązuje się do zachowania poufności, a informacje o osobach, które przeżyły, przedmiotach skarg, świadkach i osobach dokonujących zgłoszeń nie będą udostępniane poza osobami odpowiedzialnymi za rozpatrywanie skarg, chyba że jest to absolutnie konieczne, a osoby zaangażowane zostaną poinformowane, że informacje zostaną udostępnione.

Sekcja 2 Organizacyjne i personelowe zaangażowania i obowiązki

2.1 Organisational commitment and responsibilities

Fundacja Jedność wierzy, że wszyscy ludzie mają prawo do życia wolnego od wykorzystywania i przemocy seksualnej i nie będzie tolerować zachowań swoich pracowników lub partnerów, które narażają beneficjentów lub społeczności na ryzyko.

Fundacja Jedność zobowiązuje się do:

1. Tworzenie bezpiecznej kultury zarówno dla tych, którym służy, jak i dla tych, którzy pracują dla organizacji i ją reprezentują.
2. Postępowanie w przypadku jakichkolwiek skarg i obaw w odpowiednim czasie i poważne traktowanie każdej skargi.
3. Uwrażliwianie pracowników, partnerów i beneficjentów na to, jak złożyć skargę.
4. Zapewnienie zerowej tolerancji dla wykorzystywania i przemocy seksualnej.
5. Budowanie kultury godności i szacunku, w której wszystkie osoby współpracujące z Fundacją Jedność i korzystające z jej usług czują się uprawnione do zgłaszania skarg.
6. Uświadamianie pracownikom i partnerom, że wykorzystywanie i przemoc seksualna to poważne naruszenie, które stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy i ewentualnie podjęcia działań prawnych.

7. Dostarczanie informacji na temat sposobu zgłaszania skarg i procedury rozpatrywania.
8. Zapewnienie, że wszyscy pracownicy i partnerzy są zaznajomieni z polityką PSEA i rozumieją swoje obowiązki.
9. Zidentyfikowanie i wspieranie PSEA Punktu Kontaktowego odpowiedzialnego za współpracę z dotkniętą społecznością, wspieranie kierownika biura w zapobieganiu SEA, reagowanie na incydenty SEA oraz reprezentowanie Fundacji Jedność w PSEA i odpowiednich systemach koordynacji. (zob. Załącznik 1 Zakres zadań Punktu Kontaktowego PSEA Fundacji Jedność).

2.2 Zaangażowanie i obowiązki pracowników

Wszyscy pracownicy muszą zobowiązać się do:

1. Przestrzeganie niniejszej polityki w każdym czasie i zgłaszanie wszelkich podejrzeń lub obaw dotyczących wykorzystywania seksualnego i przemocy wobec innych osób.
2. Podpisanie Kodeksu Postępowania Fundacji Jedność oraz potwierdzenie przeczytania i zrozumienia niniejszej polityki. (zob. Załącznik 2 Umowa z Fundacją Jedność Kodeks postępowania).
3. Przyczynianie się do kultury godności i szacunku wobec pracowników, partnerów i beneficjentów Fundacji Jedność.
4. Poszanowanie poufności, godności, życzeń i praw osób, które przeżyły SEA.

Sekcja 3 Procedury zapobiegania i reagowania na SEA

3.1 Rekrutacja i kontrola pracowników

Fundacja Jedność posiada rzetelny proces rekrutacji i kontroli, aby zminimalizować ryzyko zatrudnienia osoby, która stwarza niedopuszczalne ryzyko angażowania się w wykorzystywanie i przemoc seksualną.

Procedury obejmują:

- Kandydaci zostaną poproszeni o ujawnienie, czy byli przedmiotem uzasadnionego roszczenia dotyczącego SEA lub molestowania seksualnego w jakimkolwiek kontekście w ramach swojej aplikacji.
- Pytania na rozmowie kwalifikacyjnej dotyczące molestowania seksualnego i przemocy są wykorzystywane do określenia przeszłych działań, przekonań, postaw, motywacji i wartości dotyczących dzieci, kobiet, mężczyzn i wszystkich osób dorosłych wymagających szczególnej troski w pracy z tymi grupami.
- Dwie ustne referencje, które obejmują pytania dotyczące ogólnego zachowania kandydata, a także pytania dotyczące wszelkich obaw związanych z zachowaniem kandydata podczas pracy lub interakcji, zwłaszcza z dziećmi i osobami dorosłymi wymagającymi szczególnego traktowania w kontekście molestowania seksualnego, wykorzystywania i przemocy seksualnej. Jedna referencja musi pochodzić od obecnego lub ostatniego pracodawcy kandydata. (Zob. załącznik nr 4 Formularz udostępniania informacji o kandydacie i załącznik nr 5 Przykładowe pytania dotyczące sprawdzania referencji).
- Wybrani kandydaci są zobowiązani do podpisania umowy o pracę, która zawiera tekst dotyczący zaangażowania Fundacji Jedność w PSEA. (Patrz Załącznik 6 Dodatkowy tekst opisów stanowisk pracy).

- Wybrani kandydaci są zobowiązani do podpisania Kodeksu Postępowania przed rozpoczęciem pracy.
- Menedżer zapewni przeprowadzenie szkolenia wprowadzającego w celu nakreślenia oczekiwań dotyczących zachowania w zakresie ochrony oraz zapobiegania wykorzystywaniu seksualnemu i przemocy wobec dzieci i dorosłych.
- Wszystkie umowy o pracę zawierają postanowienia dotyczące działań dyscyplinarnych, do zwolnienia włącznie, w przypadku naruszenia Kodeksu Postępowania.

3.2 Zgłaszanie i przyjmowanie zarzutów

Fundacja Jedność posiada bezpieczne, poufne i dostępne mechanizmy i procedury dla pracowników, beneficjentów i społeczności, w tym dzieci, w celu zgłaszania zarzutów SEA i zapewnienia, że beneficjenci są ich świadomi. (Zob. załącznik 7 Lista kontrolna mechanizmów składania skarg i wiadomości komunikacyjne).

Pracownicy Fundacji Jedność są zobowiązani do zgłaszania właściwemu przełożonemu wszelkich potencjalnych incydentów, nadużyć lub obaw, których są świadkami.

Pracownicy, którzy mają skargę lub obawę dotyczącą naruszenia Kodeksu, powinni niezwłocznie zgłosić ją swojemu bezpośredniemu przełożonemu, przestrzegając zasad uczciwości i rzetelności. Jeśli przedmiotem skargi jest przełożony, pracownicy powinni zgłosić się do punktu kontaktowego organizacji.

Pracownicy będący adresatami zgłoszeń lub obaw są zobowiązani do niezwłocznego podjęcia działań lub przekazania zgłoszenia zgodnie z Polityką i procedurami składania skarg Fundacji Jedność.

W przypadku podejrzenia powyższego zachowania należy:

- 1) w pierwszej kolejności zadbać o dobro i bezpieczeństwo ofiary,
- 2) w miarę możliwości odseparować osobę stosującą przemoc od ofiary,
- 3) zgłosić incydent przemocy w jeden z poniższych sposobów:
 - a) rozmawiając z koordynatorami lub punktem kontaktowym
 - b) anonimowo za pośrednictwem formularza online
 - c) pocztą elektroniczną na adres miedinstvo@gmail.com
 - d) bezpośrednio do osoby asystującej zarządowi
 - e) bezpośrednio do członków zarządu
- 4) Po odebraniu zgłoszenia osoba otrzymująca zgłoszenie jest odpowiedzialna za:
 - a) wyjaśnienie sytuacji i wysłuchanie ofiary, osoby podejrzanej o popełnienie nadużycia oraz świadków zdarzenia lub przełożonych,
 - b) W przypadku stwierdzenia przemocy, sprawa jest zgłaszana do Zarządu i podejmowane są działania dyscyplinarne: oficjalna nagana lub zwolnienie pracownika/wolontariusza.

Punkt Kontaktowy SEA (FP) podejmie natychmiastowe kroki w celu zapewnienia skoncentrowanej na ofierze reakcji na ujawnienie SEA. (Zob. Załącznik 8 Wytyczne dotyczące reagowania na ujawnienie SEA zorientowane na osoby, które przeżyły wypadki).

3.3 Odpowiadanie na zarzuty

Przekazywanie zgłoszeń: Punkt Kontaktowy Fundacji Jedność SEA jest odpowiedzialny za zapewnienie natychmiastowego przekazywania zgłoszeń do Punktu Kontaktowego organizacji.

Przekazywanie spraw niezwiązanych z SEA: W przypadku zgłoszonych spraw, które nie dotyczą SEA, Punkt Kontaktowy SEA Fundacji Jedność lub inny oddelegowany pracownik jest odpowiedzialny za skierowanie danej osoby do odpowiedniej służby w celu uzyskania pomocy i wsparcia.

Wszystkie skargi muszą być składane zgodnie z procedurą opisaną w paragrafie 3.2. niniejszego dokumentu.

Pod tym linkiem znajduje się lista organizacji ochrony w różnych dziedzinach wraz z kontaktami. Kierownik lub punkt kontaktowy organizacji powinien również skorzystać z tego zasobu, aby w razie potrzeby przekierować zgłoszenie do określonych organizacji.

<https://data.unhcr.org/en/documents/details/94681>

Wsparcie dla ofiar: Fundacja Jedność uznaje, że osoba, która przeżyła SEA, ma prawo do bezpieczeństwa, godności i wsparcia, a Fundacja Jedność ma proces zapewniający, że osoby, które przeżyły SEA, są kierowane do odpowiedniej opieki, wsparcia i ochrony.

Punkt Kontaktowy organizacji ponosi odpowiedzialność za upewnienie się, że ofiary są informowane o wszystkich dostępnych dla nich opcjach.

Jeśli ofiara jest osobą dorosłą, należy wyjaśnić ryzyko związane z tą opcją (takie jak zemsta, molestowanie itp.), aby mogła ona podjąć świadomą decyzję, w jaki sposób chce postępować i czy chce otrzymywać usługi od tej organizacji, mając pełną świadomość ryzyka.

Jeśli ofiarą jest dziecko, w zależności od jego wieku i poziomu zrozumienia, należy skonsultować się z nim w sprawie jego preferencji. W przypadku małych dzieci (w wieku poniżej 12 lat) zawsze należy skonsultować się z zaufaną osobą dorosłą, którą wskażą, i wziąć pod uwagę ich najlepszy interes przy podejmowaniu decyzji w ich imieniu.

Natychmiastowa reakcja na zarzuty: manager fundacji jest odpowiedzialny za natychmiastowe podjęcie odpowiednich kroków w celu zareagowania na zarzut w następujący sposób:

- Jeśli zarzut dotyczy członka personelu innej agencji/organizacji, należy przekazać skargę/ zarzut do odpowiedniej agencji/organizacji za zgodą osoby, która przeżyła.
- W przypadku, gdy zarzut dotyczy pracownika Fundacji Jedność, należy przeprowadzić wstępną ocenę poprzez zebranie dalszych informacji:
 - a) zidentyfikować i przeciwdziałać wszelkim zagrożeniom dla ofiary oraz osoby dokonującej zgłoszenia (jeśli nie jest to ofiara);
 - b) zdecydować, czy sprawa wymaga dochodzenia;
 - c) jeśli sprawa nie wymaga dochodzenia, wdrożenie działań naprawczych w celu rozwiązania sprawy ze sprawcą (na przykład, jeśli jest to drobna sprawa lub osoba przyznaje się do niewłaściwego postępowania);
 - d) zainicjować dochodzenie i zarządzać nim, jeśli jest wymagane, oraz zarządzać podejrzanym sprawcą w oczekiwaniu na dalsze dochodzenie. Może to obejmować przeniesienie do innych obowiązków, zawieszenie w oczekiwaniu na śledztwo lub inne działania.
- W razie potrzeby zainicjować dochodzenie. (Patrz Załącznik 9 Poradnik dotyczący reagowania na zgłoszenia).

3.4 Dochodzenie w sprawie zarzutów

Fundacja Jedność opracowała proces dochodzenia w sprawie zarzutów SEA i jest zobowiązana do przeprowadzenia dochodzenia w sprawie SEA przez swoich pracowników lub skierowania sprawy do właściwego organu śledczego, jeśli sprawca jest powiązany z inną jednostką. Zarządca Fundacji Jedność wyznaczy osobę odpowiedzialną za dochodzenie. (Zob. Załącznik 10 Wskazówki dotyczące przygotowań do śledztwa).

3.5 Sankcja i działanie naprawcze

Poniższe kroki mogą zostać zastosowane wobec pracowników Fundacji Jedność, którzy naruszyli Politykę PSEA. Podjęte działania będą zależą od charakteru naruszenia. Wszystkie uzasadnione zarzuty dotyczące wykorzystywania seksualnego, przemocy lub innych poważnych krzywd wyrządzonych innej osobie będą skutkować rozwiązaniem stosunku pracy i mogą zostać przekazane władzom w celu podjęcia dalszych działań. Drobne wykroczenia przeciwko Kodeksowi Postępowania mogą być rozwiązywane za pomocą innych miar, takich jak:

- Spotkanie w celu omówienia naruszenia i umożliwienie osobie, której dotyczy naruszenie, przedstawienia swojego opisu sytuacji.
- Obniżenie stanowiska.
- Zarządzanie efektywnością Dalsza edukacja w zakresie niniejszej Polityki.
- Formalne ostrzeżenie i monitorowanie postępów w stosunku do rekomendacji..
- Przeniesienie do innych obszarów obowiązków.
- Rozwiązanie stosunku pracy.
- Powyższe środki będą miały zastosowanie wraz z dochodzeniem karnym w stosownych przypadkach.

3.6 Ochrona przed działaniem odwetowym

Fundacja Jedność nie toleruje działań odwetowych wobec osób zgłaszających przypadki wykorzystywania lub przemocy seksualnej, pomagających w złożeniu skargi lub uczestniczących w dochodzeniu. Każdy pracownik, współpracownik lub partner, który składa w dobrej intencji skargę dotyczącą wykorzystywania seksualnego lub molestowania, pomaga, zeznaje lub uczestniczy w jakimkolwiek dochodzeniu lub postępowaniu, albo który w uzasadniony sposób sprzeciwia się takiemu postępowaniu w miejscu pracy, nie będzie podlegał niekorzystnym warunkom zatrudnienia i nie będzie dyskryminowany ani zwalniany za angażowanie się w taką działalność.

Skargi dotyczące działań odwetowych będą niezwłocznie rozpatrywane. Jeśli działania odwetowe zostaną udowodnione, podjęte zostaną odpowiednie działania dyscyplinarne, w tym ewentualne zwolnienie. Niektóre przykłady działań odwetowych obejmują, ale nie ograniczają się do następujących:

- Wypowiedzenie, obniżenie stanowiska, niekorzystne przeniesienie lub przydzielenie, odmowa awansu, groźby, nagany lub negatywne oceny.
- Wrogość współpracowników lub mobbing, który obejmuje zastraszanie, plotki, pogłoski, obelgi lub inne obraźliwe zachowania, które mogłyby narazić daną osobę na ośmieszenie lub zniesławienie.
- Wszelkie działania lub kombinacje działań, które z uzasadnionym prawdopodobieństwem mogą mieć istotny i niekorzystny wpływ na wyniki pracy pracownika lub możliwość rozwoju.

3.7 Umowy partnerskie i kontraktowe

Wszystkie umowy i porozumienia partnerskie Fundacji Jedność zawierają standardową klauzulę zobowiązującą wykonawców, dostawców, konsultantów i podwykonawców do przestrzegania polityki zerowej tolerancji dla SEA oraz do podejmowania działań mających na celu zapobieganie SEA i reagowanie na nie. (Zob. załącznik 11 Standardowa Klauzula dla Umów).

Niezastosowanie przez te podmioty lub osoby środków zapobiegawczych przeciwko SEA, niepodjęcie dochodzenia w sprawie zarzutów lub niepodjęcie działań naprawczych w przypadku wystąpienia SEA stanowi podstawę do rozwiązania wszelkich porozumień o współpracy.

Załącznik 1 Zakres zadań Punktu Kontaktowego PSEA Fundacji Jedność

Kontekst

PSEA jest podstawowym zobowiązaniem Sekretarza Generalnego ONZ i Stałego Komitetu Międzyagencyjnego (IASC). Aby dotrzymać tego zobowiązania, IASC nadała priorytet przyspieszeniu PSEA od samego początku działań humanitarnych, koncentrując się na kluczowych obszarach priorytetowych, w tym bezpiecznym i dostępnym raportowaniu, reagowaniu na ofiary i zwiększonej odpowiedzialności.^[1]

Opis ról

Punkt Kontaktowy PSEA (FP) lub Zastępca FP to pracownik **Fundacji Jedność**, którego zadaniem jest wdrażanie PSEA w bezpośredniej koordynacji z Dyrekcją, zarówno wewnątrz, zewnątrz, jak i (w stosownych przypadkach) jako aktywny członek sieci PSEA w swoim kraju lub regionie.^[2] Nominacja FP PSEA nie zwalnia Dyrekcji z ostatecznej odpowiedzialności za PSEA w biurze, ale wspiera Dyrekcję.

Oznaczenie FP jest rolą lub "kapeluszem" przypisanym do istniejącego personelu, a nie pełnoetatowym stanowiskiem. Aby zachować równowagę między regularną pracą FP a zaangażowaniem w PSEA, poniższe obowiązki powinny znaleźć odzwierciedlenie w ocenie pracy FP. Aby uniknąć utraty tożsamości instytucjonalnej z powodu zmian osobowych, FP PSEA powinien być w stanie zaangażować się w swoją rolę przez co najmniej 1 rok i przygotować okres przejściowy lub briefing dla swojego następcy.

Aby zapewnić, że FP ma wystarczająco dużo czasu, aby poświęcić się obowiązkom PSEA i że działania te są realizowane podczas urlopu, **Fundacja Jedność** wyznaczy dwóch FP PSEA, biorąc pod uwagę równość płci. Obowiązki określone w niniejszych Zasadach będą podzielone między FP według ich uznania i pod nadzorem ich odpowiednich przełożonych, dzieląc się obowiązkami po równo lub jako jeden główny i jeden zastępca. Dyrekcja i FP są wzajemnie odpowiedzialni za zapewnienie, że każdy z nich jest na bieżąco informowany o zbiorowych, organizacyjnych i międzyagencyjnych zmianach w PSEA.

Rola PF jest ograniczona do PSEA. Mimo że pracownicy PSEA powinni być w stanie zidentyfikować relacje między wykorzystywaniem i molestowaniem seksualnym (SEA) a innymi formami niewłaściwego postępowania personelu, aby prawidłowo kierować skargi dotyczące SEA, nie są oni odpowiedzialni za wdrażanie działań wykraczających poza PSEA.

PSEA FP nie pełni roli dochodzeniowej jako takiej. Jednakże FP PSEA w organizacji nieposiadającej oddzielnej jednostki dochodzeniowej w centrali może również pełnić rolę wewnętrznego dochodzeniowca, jeśli jest przeszkolony i wykwalifikowany jako śledczy SEA. W takim scenariuszu FP musi wycofać się z dochodzenia, jeśli zacznie udzielać wsparcia ofiarom i/lub w inny sposób naruszy swoją bezstronność lub będzie stwarzać wrażenie konfliktu interesów. Organizacja może również ustanowić procedurę dochodzeniową, która stanowi, że dochodzenia będą kierowane na zewnątrz. Jest to zalecane dla małych organizacji o ograniczonych możliwościach.

Zakres obowiązków

W ramach 4 filarów Minimalnych Standardów Operacyjnych IASC dotyczących Ochrony przed Wykorzystywaniem Seksualnym i Przemocą oraz zgodnie z globalnymi standardami dotyczącymi PSEA^[3], PSEA FP(s) podejmie następujące działania:

Podstawowe Działania

Zaangażowanie w sprawy i wsparcie dotkniętej ludności^[4]

- Rozpowszechnianie narzędzi podnoszących świadomość i organizowanie wydarzeń dla członków społeczności z podkreśleniem ich praw, zakresu obowiązków sprawozdawczych SEA oraz możliwości zgłaszania wrażliwych skarg i usług pomocy ofiarom.
- W odpowiednich przypadkach podjęcie współpracy z siecią PSEA w celu ustanowienia Międzyagencyjnego Wspólnotowego Mechanizmu Skarg (IA CBCM), obejmującego istniejący Mechanizm Skarg i Informacji Zwrotnych (CFM) **[Organizacji]** i zgodnego z dobrymi wzorcami PSEA i GBV.^[5]

Zapobieganie

Wsparcie Dyrektora biura w zakresie:

- Stworzenie *[jeśli jeszcze nie istnieje]* i dopilnowanie, aby pracownicy podpisali Kodeks Postępowania (COC), który wyraźnie zakazuje SEA, zobowiązuje do zgłaszania takich działań i wprowadza te klauzule w życie poprzez działania naprawcze, w tym rozwiązanie umowy w przypadku ich naruszenia. Upewnienie się, że pracownicy rozumieją COC.
- Opracowanie i kontrola Planu Pracy w celu włączenia PSEA do głównego nurtu w działach i programach **[Organizacji]**, w oparciu o zaangażowanie społeczności i trendy SEA oraz zgodnie z regionalnymi Planami Działania PSEA.

Przejąć inicjatywę w zakresie:

- Współpraca z Działem Kadr w celu zapewnienia, że wszyscy nowi pracownicy otrzymają wprowadzenie do PSEA.
- Regularnie szkolić / wspierać szkolenia pracowników i personelu terenowego w zakresie PSEA i **[Organizacji]** COC oraz mechanizmów zgłaszania SEA.
- Zbieranie i analizowanie informacji na temat czynników ryzyka SEA (za pośrednictwem wewnętrznego programowania) oraz (w stosownych przypadkach) trendów ogólnokrajowych (za pośrednictwem sieci i innych źródeł) oraz przedstawianie kierownictwu wyższego szczebla zaleceń dotyczących sposobów ulepszania strategii prewencyjnych.

Odpowiedź

- Zgodnie z międzynarodowymi standardami (i w stosownych przypadkach ustanowionymi Międzyagencyjnymi Procedurami Skierowania Skarg SEA) działać jako kanał do przyjmowania zgłoszeń SEA. Zgłaszanie i w stosownych przypadkach kierowanie zarzutów do organizacji, której pracownicy są zamieszani, a ocaleni otrzymują pomoc zgodnie z wewnętrznymi procedurami i dostępnymi ścieżkami kierowania GBV.
- Ograniczenie udostępniania wrażliwych informacji o skargach do "niezbędnej wiedzy", zgodnie z zasadami ochrony danych i podejściem skoncentrowanym na ofiarach.
- W stosownych przypadkach pracować w koordynacji z kolegami pracującymi nad *Monitorowaniem Ewaluacją Odpowiedzialnością i Uczeniem się (MEAL)* oraz *Odpowiedzialnością wobec Dotkniętej Ludności (AAP)* i wspierać kierowników programów we wzmacnianiu i/lub ustanawianiu bezpiecznych, dostępnych i odpowiednich do kontekstu kanałów przyjmowania wrażliwych zarzutów, opartych na dobrych praktykach i konsultacjach ze społecznością.

- Współpraca z Dyrektorem Biura w celu ustanowienia i/lub wzmocnienia protokołów rozpatrywania skarg i dochodzeń, angażowanie Fundacji Jedność HQ PSEA i w razie potrzeby podmiotów zewnętrznych zapewniających pomoc merytoryczną PSEA.

Management and Coordination

- Raise awareness of the FP's identity, contact details, and Fundacja Jedność CFM throughout organization, the affected community and when applicable IA PSEA Networks
- Podnoszenie świadomości na temat tożsamości FP, danych kontaktowych i Fundacji Jedność CFM w całej organizacji, dotkniętej społeczności oraz, w stosownych przypadkach, w Sieciach IA PSEA.
- Pomoc Dyrektorowi biura w wypełnianiu jego obowiązków w zakresie przywództwa wyższego szczebla PSEA.

Wymagane Kwalifikacje i Doświadczenie

Doświadczenie zawodowe i wykształcenie

- Może wypowiedać się w imieniu Fundacji Jedność wewnątrz i zewnątrz na temat PSEA i ma wystarczające uprawnienia decyzyjne, aby inicjować zmiany instytucjonalne oraz wdrażać i szkolić innych w zakresie ustalonych procedur. FP PSEA ma bezpośredni dostęp do dyrektora biura w sprawach związanych z PSEA.
- Dobra znajomość lokalnego kontekstu i norm związanych z seksem i płcią.
- Doskonała znajomość i zrozumienie instytucjonalnego podejścia Fundacji Jedność do PSEA oraz powiązanych strategii, polityk, zasad i przepisów.
- ● Kompatybilność zadania PSEA FP z przydzielonym mu/jej stanowiskiem i obciążeniem pracą.
- Wykazanie się doświadczeniem w bezpośredniej współpracy z lokalnymi społecznościami (jeśli na stanowisku, na którym przyjmowane są skargi).
- Doświadczenie w pracy związanej z bezpieczeństwem jest dodatkowym atutem.
- Znajomość procedur i protokołów dotyczących ochrony danych i poufności.

Umiejętności

- Profesjonalizm (udowodniona uczciwość, obiektywizm i kompetencje zawodowe).
- Umiejętności komunikacyjne, facylitacyjne i interpersonalne.
- Zarządzanie czasem.

Wymagania behawioralne

- Podejście uwzględniające różnorodność kulturową.
- Wrażliwość na kwestie płci i zrozumienie podejścia skoncentrowanego na ofiarach.
- Zdolność do interakcji z ofiarami w delikatny sposób oraz zrozumienie ich obaw i skarg.
- Zobowiązanie do zachowania poufności w każdych okolicznościach.
- Zdolność do pracy w stresującym środowisku.

Znajomość języków

- Wymagany język polski. Język angielski, ukraiński i/lub rosyjski będzie dodatkowym atutem.

Szkolenie

Dyrektor biura będzie wspierał FPs i Alternate PFs aby zostali przeszkoleni w zakresie:

- Definicja SEA, w tym Sześć Zasad oraz ich uwzględnienie w COC Fundacji Jedność, Polityka PSEA oraz inne narzędzia i procedury PSEA.

- Inne formy niewłaściwego postępowania, aby zwiększyć zdolność rozpoznawania SEA w połączeniu z innymi kwestiami.
- Zasady przewodnie dotyczące Przemocy ze względu na płeć (GBV), Odpowiedzialności wobec Ludności Dotkniętej Przemocą (AAP) i Ochrony Dzieci (CP) w celu promowania skoncentrowanego na ofiarach i odpowiedzialnego podejścia do PSEA.
- Wewnętrzne procedury składania skarg Fundacji Jedność i mechanizmy pomocy ofiarom.
- Standardy dochodzeniowe, aby proces przyjmowania i zgłaszania nie zagrażał późniejszemu dochodzeniu w sprawie SEA.

^[1] IASC Strategy on Protection from Sexual Exploitation and abuse and Sexual Harassment (2021), dostępne tutaj; IASC Plan for Accelerating PSEA in Humanitarian Response at Country-Level (2018), dostępne tutaj; UN Secretary-General's Strategy on PSEA (2017), dostępne tutaj.

^[2] Zob. the Generic Terms of Reference for in-country PSEA Networks (2021).

^[3] Zob. np. the Minimum Operating Standards on PSEA, and the Core Humanitarian Standard.

^[4] Wszystkie działania PSEA z lokalną społecznością powinny być koordynowane z podmiotami pracującymi z dotkniętymi społecznościami, aby uniknąć nakładania się wysiłków i informować o tych działaniach.

^[5] Dobre praktyki w zakresie ustanawiania systemów międzyagencyjnego przekazywania skarg dotyczących SEA i pomocy ofiarom można znaleźć w IASC Best Practice Guide oraz the GBV AoR's Handbook for Coordinating Gender-Based Violence Interventions in Emergencies Chapter 1.8

Załącznik 2 Umowa z Fundacją Jedność Kodeks postępowania

Nazywam się _____, pracujący w Fundacja Jedność w _____, podpisuję niniejszy Kodeks postępowania, aby potwierdzić, że rozumiem i zobowiązuję się do przestrzegania najwyższych standardów postępowania zawodowego i osobistego. Przyjmuję do wiadomości, że Kodeks Postępowania obowiązuje mnie przez cały okres, w którym jestem zatrudniony lub reprezentuję Fundację Jedność, w tym gdy jestem poza pracą, poza miejscem pełnienia obowiązków lub na urlopie.

Standardy postępowania osobistego i zawodowego

Rozumiem, że mam obowiązek zawsze zapewniać, aby wszyscy ludzie - kobiety, dziewczęta, chłopcy i mężczyźni - byli traktowani z godnością i szacunkiem. Jako pracownik zaangażowany w pomoc humanitarną w związku z kryzysem w Ukrainie rozumiem, że mam obowiązek przestrzegać humanitarnych zasad człowieczeństwa i neutralności. W związku z tym nie będę brać udziału w żadnym z poniższych działań:

- Zaangażowanie w jakąkolwiek formę dyskryminacji, mobbingu, przemocy, zastraszania lub wykorzystywania, lub w jakąkolwiek działalność, która utrudnia ludziom korzystanie z ich praw człowieka;
- Angażowanie się lub wspomaganie jakiegokolwiek formy kradzieży, oszustwa, korupcji lub nadużycia władzy/uprawnień;
- Prośzenie o jakąkolwiek osobistą płatność, usługę lub przysługę od innych osób, bez wyjątku, w zamian za pomoc humanitarną, wsparcie, towary lub usługi dowolnego rodzaju;
- Posiadanie lub czerpanie korzyści ze sprzedaży nielegalnych towarów lub substancji;
- Przyjmowanie łapówek;
- Przyjmowanie znacznych prezentów (z wyjątkiem drobnych wyrazów uznania) od rządów, dotkniętych osób, sponsorów, dostawców lub innych osób, które zostały zaoferowane w wyniku mojego zatrudnienia lub reprezentowania organizacji, bez ich zadeklarowania;
- Oglądanie, pobieranie, tworzenie lub rozpowszechnianie pornografii na sprzęcie komputerowym/systemie organizacji;
- Angażowanie się lub ułatwianie jakichkolwiek nielegalnych działań, takich jak handel dziećmi, handel ludźmi, handel narkotykami, handel bronią lub innymi nielegalnymi towarami i substancjami.

Ochrona przed wykorzystywaniem i przemocą seksualną

Rozumiem, że wykorzystywanie i molestowanie seksualne jest niedopuszczalnym zachowaniem, które podważa podstawowe wartości i zasady udzielania pomocy humanitarnej. Zagraża również wiarygodności i reputacji wszystkich organizacji humanitarnych oraz powoduje utratę zaufania w relacjach podmiotów humanitarnych z dotkniętą ludnością. W związku z tym zobowiązuję się w pełni przestrzegać następujących podstawowych zasad:

- Wykorzystywanie i przemoc seksualna jest poważnym wykroczeniem i podstawą do zastosowania środków dyscyplinarnych, w tym zwolnienia w trybie natychmiastowym;
- Zabroniona jest aktywność seksualna z dziećmi (osobami poniżej 18 roku życia), niezależnie od pełnoletności lub lokalnego wieku przyzwolenia. Pracownicy organizacji humanitarnych

nie mogą angażować się w relacje seksualne z osobami poniżej 18 roku życia, nawet jeśli jest to legalne w ich kraju;

- Wymiana pieniędzy, miejsc pracy, towarów lub usług na seks, w tym wszelkie zachowania upokarzające, poniżające lub wykorzystujące, są zabronione. Obejmuje to płacenie lub oferowanie pieniędzy w zamian za seks z osobą świadczącą usługi seksualne;
- Relacje seksualne między pracownikami a beneficjentami pomocy humanitarnej są zabronione, ponieważ opierają się na nierównej dynamice władzy;
- Pracownicy udzielający pomocy humanitarnej beneficjentom są zobowiązani do tworzenia i utrzymywania środowiska, które zapobiega wykorzystywaniu seksualnemu i niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych. Menedżerowie na wszystkich szczeblach ponoszą dodatkową odpowiedzialność w tym zakresie;
- W przypadku, gdy członek personelu lub współpracownik ma obawy lub podejrzenia dotyczące wykorzystywania lub molestowania seksualnego przez pracownika organizacji humanitarnej, musi zgłosić takie obawy.

Zgłaszanie incydentów, które mogą naruszać Kodeks Postępowania

Rozumiem, że mam obowiązek zgłaszania incydentów, które mogą stanowić naruszenie niniejszego Kodeksu postępowania. Zobowiązuję się do:

- Zgłaszać wszelkie incydenty lub obawy związane z naruszeniem niniejszego Kodeksu Postępowania, w tym przez pracownika organizacji humanitarnej innej niż moja;
- Zgłaszania wszelkich spraw, które moim zdaniem stanowią naruszenie Kodeksu Postępowania, za pośrednictwem odpowiednich kanałów, zgodnie z wewnętrzną polityką i procedurami Fundacji Jedność.

Jako pracownik organizacji _____, potwierdzam, że rozumiem informacje, oczekiwane zachowania i obowiązki określone w niniejszym kodeksie postępowania. Zgadzam się przestrzegać jego zasad i przyjmuję do wiadomości, że naruszenie tych postanowień może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, do zwolnienia włącznie.

Imię i nazwisko: _____ Stanowiśko: _____

Data: _____ Podpis: _____

Potwierdzam podpis powyższego pracownika/wolontariusza/konsultanta i potwierdzam, że otrzymałam on kopię Kodeksu postępowania oraz że jego zasady zostały mu wyjaśnione.

Imię i nazwisko: _____ Stanowiśko: _____

Podpis: _____ Data: _____

Załącznik 3 Przykładowe pytania do wywiadów

Przykładowe pytania dotyczące PSEA do rozmowy kwalifikacyjnej.

Fundacja Jedność jest zaangażowana w zapobieganie wszelkim formom wykorzystywania i nadużyć seksualnych (SEA) oraz zapewnia, aby wszyscy uczestnicy programów i usług Fundacji Jedność byli bezpieczni i nie byli narażeni na jakiegokolwiek zagrożenia lub zachowania związane z wykorzystywaniem i nadużyciami seksualnymi.

- Jak sądzisz, kim w kontekście, w którym będziesz pracować, będą różne rodzaje grup, z którymi możesz wchodzić w interakcje? Czy niektóre z tych grup są narażone na zagrożenia, a jeśli tak, to co może sprawiać, że są narażone?
- Jakich metod będziesz potrzebować, aby skutecznie pracować z grupami podatnymi na zagrożenia?
- Jakich minimalnych standardów oczekujesz, aby zapewnić ochronę osób/grup szczególnie narażonych na nadużycia lub wykorzystywanie przez naszą organizację? Co uważasz za swoją odpowiedzialność?
- Czy miałeś(-aś) do czynienia z sytuacją, w której musiałeś(-aś) zareagować na obawy dotyczące sposobu, w jaki inna osoba wchodziła w interakcje z grupami/osobami podatnymi na zagrożenia? Jeśli tak, co zrobiłeś?
- Czy znasz politykę Fundacji Jedność dotyczącą ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym? Czy pracowałeś w organizacji o podobnej polityce?
- Jak rozumiesz, co powinna zawierać polityka Ochrony przed Wykorzystywaniem i Nadużyciami Seksualnymi?
- Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się pracować w miejscu, w którym współpracownik zachowywał się niewłaściwie wobec członka społeczności lub współpracownika? Co się stało i jak zostało to rozwiązane? Co sądzisz o sposobie, w jaki zostało to załatwione? Czy sam(a) postąpił(a)byś inaczej?
- Czy jest coś, o czym moglibyśmy się dowiedzieć podczas sprawdzania referencji, o czym chciał(a)byś porozmawiać?
- Co byś zrobił, gdybyś czuł się niekomfortowo w związku z czymś, czego byłeś świadkiem lub co usłyszałeś?

Załącznik 4 Formularz udostępnienia informacji o kandydacie

Jestem świadomy, że Fundacja Jedność sprawdzi referencje w ramach procesu rekrutacji. Rozumiem, że te referencje będą poufne i że nie będę mieć do nich dostępu. Referencje mogą zawierać informacje dotyczące mojej przeszłości zawodowej, wiedzy i umiejętności behawioralnych i technicznych, reputacji w zakresie ochrony i przeciwdziałania wykorzystywaniu i nadużyciom seksualnym.

Ja, _____ upoważniam Fundację Jedność do uzyskania odpowiednich informacji od moich poprzednich i obecnych pracodawców oraz upoważniam wszystkich moich poprzednich i obecnych pracodawców do ujawnienia Fundacji Jedność wszelkich informacji dotyczących mojej historii zatrudnienia.

Ja, _____ uwalniam, zobowiązuję się do nieszkodzenia Fundacji Jedność i moim poprzednim pracodawcom na podstawie prób uzyskania i ujawnienia informacji.

Imię i nazwisko kandydata:

Podpis kandydata:

Data:

Załącznik 5 Przykładowe pytania dotyczące sprawdzania referencji

- Fundacja Jedność zobowiązuje się do zerowej tolerancji dla wykorzystywania i nadużyć seksualnych zgodnie z międzynarodową polityką i standardami humanitarnymi. W związku z powyższym jesteśmy zobowiązani do zadawania tych pytań w ramach procesu rekrutacji wszystkich pracowników i wolontariuszy. Proszę nie traktować pytań, które zamierzam zadać, jako oskarżenia wobec (imię i nazwisko osoby, dla której przeprowadzana jest weryfikacja referencji). Fundacja Jedność zadaje te pytania wszystkim kandydatom w ramach naszej procedury w celu zapewnienia bezpieczeństwa i godności społeczności i osób, którym służymy.
- Jaki jest Twój związek z wnioskodawcą?
- Jak długo znasz wnioskodawcę?
- Czy bezpośrednio zarządzałeś/nadzorowałeś tę osobę?
- Jaki jest powód (powody), dla którego wnioskodawca odchodzi (lub odszedł) z pracy?
- [Wyjaśnij osobie ubiegającej się o stanowisko naturę stanowiska i pracę, którą będzie wykonywać. Wyjaśnij, że bezpieczeństwo jest priorytetem organizacyjnym]. Czy masz jakiegokolwiek obawy związane z kandydatem pełniącym tę funkcję, w tym z kontaktem ze współpracownikami lub społecznościami, dziećmi, młodzieżą lub innymi wrażliwymi grupami?
- Czy wobec kandydata prowadzone jest obecnie dochodzenie w związku z zarzutem wykorzystywania seksualnego, niegodziwego traktowania w celach seksualnych lub molestowania? Jeśli tak, prosimy o podanie szczegółów.
- Czy w oparciu o politykę organizacyjną stwierdzono, że kandydat dopuścił się jakichkolwiek niewłaściwych zachowań w okresie zatrudnienia? Jeśli tak, prosimy o podanie szczegółów.
- Czy kandydat podlegał uzasadnionemu procesowi dyscyplinarnemu związanemu z jego zachowaniem w pracy? Jeśli tak, prosimy o podanie szczegółów.
- Czy masz jakiegokolwiek obawy dotyczące tego, czy dana osoba może przestrzegać organizacyjnego Kodeksu Postępowania lub Polityki Ochrony przed Wykorzystywaniem Seksualnym i Nadużyciami?

Załącznik 6 Dodatkowy tekst opisów stanowisk pracy

Fundacja Jedność zobowiązuje się do ochrony uczestników programu przed wykorzystywaniem i przemocą. Od wybranego kandydata oczekuje się podpisania i przestrzegania Polityki Ochrony przed Wykorzystywaniem i Nadużywaniem Seksualnym (PSEA) Fundacji Jedność oraz Kodeksu Postępowania. Przestrzeganie tej polityki obejmuje następujące obowiązki:

- Przyjąć odpowiedzialność za pełne zrozumienie polityki i jej implikacji.
- Przestrzegać kodeksu postępowania i polityki PSEA przez cały czas (w życiu zawodowym i osobistym) oraz prosić o wyjaśnienia, jeśli coś jest niejasne.
- Wykonywać obowiązki służbowe w sposób, który nie szkodzi dzieciom ani dorosłym, którym Fundacja Jedność służy, ani innym pracownikom lub wolontariuszom, i nie naraża ich na ryzyko nadużycia lub wykorzystania.
- Promowanie środowiska opartego na szacunku i zaufaniu wśród uczestników programu i członków społeczności, zarówno w biurze, jak i poza nim.
- Zgłaszanie wszelkich wątpliwości dotyczących ochrony zgodnie z procedurami Fundacji Jedność.

Załącznik 7 Lista kontrolna mechanizmów składania skarg i wiadomości komunikacyjne

Lista kontrolna mechanizmów składania skarg¹ :

Poniżej znajduje się minimum listy kontrolnej dla procedur składania skarg PSEA::

1. Organizacja ustanowiła, wraz ze społecznościami lub osobami dotkniętymi SEA, poufny i bezpieczny mechanizm zgłaszania SEA.
2. Wszyscy beneficjenci i pracownicy, niezależnie od stanowiska i miejsca pracy, wiedzą, gdzie i w jaki sposób mogą złożyć skargę.
3. Skargi mogą być składane anonimowo, jeśli jest to preferowane przez beneficjenta lub pracownika.
4. Personel odpowiedzialny za przyjmowanie skarg wie, jak bezpiecznie dokumentować skargi i zna narzędzia (korzystanie z poufnego formularza zgłaszania incydentów, takiego jak PSEA Network Incident Reporting Form lub podobnego formularza organizacyjnego używanego do dokumentowania skarg).
5. Organizacja posiada jasne i udokumentowane wytyczne dotyczące przyjmowania i rozpatrywania skarg.

Przykładowe wiadomości dla społeczności

Istnieją kluczowe wiadomości, których każdy członek społeczności dotkniętej katastrofą powinien być świadomy, a każdy pracownik organizacji humanitarnej powinien dążyć do ich rozpowszechniania.

Są to:

1. Pomoc humanitarna jest bezpłatna i powinna być udzielana bez wymiany korzyści.
2. Wszyscy pracownicy NGO mają obowiązek traktować osoby z godnością i szacunkiem.
3. Jeśli doświadczysz niewłaściwego postępowania ze strony jakiegokolwiek pracownika organizacji humanitarnej lub powiązanej z nim osoby, nie jest to Twoja wina i masz prawo zgłosić to bezpośrednio organizacji lub pracownikowi organizacji humanitarnej, któremu ufasz. SEA mogą być uznawane za czyny karalne i masz prawo zgłosić je na policję.
4. Zgłaszanie incydentów/obaw związanych z SEA nie wpływa na dostęp do usług jakiegokolwiek organizacji humanitarnej.
5. Zgłoszenia SEA są rozpatrywane w sposób bezpieczny i poufny. Twoje imię i nazwisko lub informacje nie będą udostępniane bez Twojej zgody.
6. Osoby, które doznały SEA, mają prawo dostępu do bezpieczeństwa, ochrony, wsparcia psychospołecznego, medycznego i prawnego oraz wszelkich innych odpowiednich usług.

¹PSEA Organizacyjna zapobiegawcza i łagodząca lista kontrolna: [WoS PSEA Network Organizational Checklist EN 2021 \(1\).pdf \(safeguardingsupporthub.org\)](#)

Lista kontrolna skutecznego mechanizmu składania skarg: [3.5.1 PSEA an effective complaints mechanism checklist_A5_English.pdf \(safeguardingsupporthub.org\)](#)

Załącznik 8 Wytyczne dotyczące reagowania na ujawnienie SEA zorientowane na osoby, które przeżyły wypadki

1. Role i obowiązki Punktów Kontaktowych SEA przyjmujących ujawnienia SEA obejmują:

- Przyjęcie ujawnienia z empatią i współczuciem, które potwierdzają doświadczenie i śmiałość ocalałego w dokonaniu ujawnienia.
- Reagować w odpowiedni sposób, aby zaspokoić natychmiastowe potrzeby emocjonalne i bezpieczeństwa.
- Przekazanie ofierze przydatnych informacji, które pomogą jej zdecydować, jakimi informacjami się podzielić oraz jakie usługi i wsparcie są dostępne, aby zaspokoić jej potrzeby.

Czym jest podejście zorientowane na ofiarę?

Podejście skoncentrowane na ofierze polega na skoncentrowaniu się na prawach i godności tej osoby. Obejmuje ono priorytetowe traktowanie i poszanowanie bezpieczeństwa, poufności, wyborów i aktywności ocalałego. Podejście to uznaje, że każda ofiara:

- Powinien być traktowany z szacunkiem, życzliwością, empatią i współczuciem;
- Powinien być traktowany jako wyjątkowa osoba z równymi prawami do opieki i wsparcia;
- Ma różne mocne strony, możliwości, zasoby i potrzeby;
- Ma prawo, odpowiednio do swojego wieku i okoliczności, do decydowania o tym, kto powinien wiedzieć o tym, co się stało i co powinno nastąpić później.

Zobacz poradnik *GBV Disclosure Toolkit: Responding to GBV Disclosure in Humanitarian Settings*, aby uzyskać więcej informacji na temat podejścia skoncentrowanego na ofiarach i reagowaniu na ujawnianie informacji:

https://bpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.wustl.edu/dist/1/2391/files/2023/03/Polish-toolkit_230223.pdf

2. Wskazówki dotyczące otrzymywania ujawnień SEA

- Zawsze dziękuj osobie za podzielenie się informacjami, o których rozmowa może być bardzo trudna, a czasami traumatyczna.
- Wyjaśnij obowiązkowe zgłaszanie SEA i co to oznacza, aby dana osoba mogła zdecydować, jakimi informacjami chce się podzielić. Na przykład, poinformuj, że gdy pracownicy organizacji humanitarnych dopuszczają się wykorzystywania i nadużyć seksualnych, obowiązkowe jest zgłoszenie tej informacji i podjęcie kroków w celu ochrony osoby, która została skrzywdzona i pociągnięcia sprawcy do odpowiedzialności.
- Poinformuj osobę, że Twoją rolą jest przekazanie im informacji o tym, co stanie się dalej, tak aby mogli zdecydować, jakimi informacjami się podzielić.
- Wyjaśnij, że wszystkie zarzuty dotyczące niewłaściwego zachowania i nadużyć seksualnych muszą zostać przekazane kierownictwu odpowiednich organizacji w celu przeprowadzenia dochodzenia. Obowiązuje zasada zerowej tolerancji dla wszelkich SEA popełnianych przez pracowników, partnerów, kontrahentów, podmioty stowarzyszone lub wolontariuszy wobec uchodźców.

- Wyjaśnić granice poufności. Wyjaśnij zobowiązanie do zachowania poufności osoby, jeśli jest to możliwe. Wyjaśnij zakres poufności, sposób zarządzania sprawą i kto będzie miał dostęp do informacji. Zapytaj, czy dana osoba chce kontynuować, a jeśli tak, poproś o zgodę na gromadzenie i udostępnianie informacji, informując ją, że może pozostać anonimowa.
- Jeśli dana osoba nie wyrazi zgody, nadal musisz zgłosić zarzut lub skargę dotyczącą SEA, ale bez podawania jakichkolwiek informacji umożliwiających jej zidentyfikowanie. Możesz poinformować, że posiadanie większej ilości informacji pomaga w dochodzeniu, ale nie naciskaj na ofiarę, by wyraziła zgodę na podanie danych, które można zidentyfikować.
- Jeśli masz zgodę na kontynuowanie, zapytaj, czy dana osoba zna tożsamość zaangażowanego pracownika. Jeśli nazwisko lub tożsamość nie są znane, poproś o inne informacje identyfikujące, takie jak nazwa agencji lub organizacji, z którą dana osoba jest powiązana, stanowisko lub tytuł zawodowy, przybliżony wiek itp:
 - Opis tego, co się stało?
 - Kiedy to się stało?
 - Gdzie to się stało?
 - Kto był zaangażowany? Jak się nazywali? Dla jakiej organizacji pracują?
 - Czy byli jacyś świadkowie? Jeśli tak, czy możesz podzielić się tym, co widzieli?
 - Czy złożono oficjalne zgłoszenie? Może to być zgłoszenie do ochrony, na policję lub do sądu, w zależności od tego, w jaki sposób zostało dokonane.
- Przekazanie informacji o dostępnych usługach, do których dana osoba może się zwrócić o pomoc. W przypadku osób, które przeżyły gwałt/wykorzystanie seksualne, należy poinformować je o korzyściach płynących z poszukiwania opieki zdrowotnej w ciągu 3 dni, jeśli to możliwe.
- Pomóż osobie w trudnej sytuacji poczuć się spokojnie i bezpiecznie (patrz wskazówki dotyczące reagowania na niepokój poniżej).

3. Wskazówki dotyczące reagowania na niepokój i promowania bezpieczeństwa, radzenia sobie i dobrego samopoczucia

"Pierwsza pomoc psychologiczna" to narzędzie wsparcia psychospołecznego, które usługodawcy mogą wykorzystać, aby pomóc ofiarom GBV, które znajdują się w stresie, zmagają się z trudnościami i mogą potrzebować wsparcia. Pierwsza pomoc psychologiczna może pomóc w utrzymaniu dobrego samopoczucia zarówno w krótkim, jak i długim okresie, a także w radzeniu sobie ze skutkami traumatycznych doświadczeń lub wydarzeń. Obejmuje ona pomoc ofierze w poczuciu bezpieczeństwa, kontaktu z innymi, spokoju i nadziei, a także promowanie jej dostępu do wsparcia fizycznego, emocjonalnego i społecznego.

Są trzy podstawowe składniki pierwszej pomocy psychologicznej, które Punkty Kontaktowe mogą wdrożyć po otrzymaniu ujawnienia SEA, aby pomóc osobie znajdującej się w trudnej sytuacji w zapewnieniu jej bezpieczeństwa, dobrego samopoczucia, radzenia sobie i regeneracji:

- 1) Promowanie bezpieczeństwa
- 2) Promowanie spokoju
- 3) Promowanie łączności

Promowanie bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo odnosi się zarówno do bezpieczeństwa fizycznego, jak i do poczucia bezpieczeństwa psychicznego i emocjonalnego dla osób, które są w trudnej sytuacji.

Usługodawcy, którzy otrzymują informacje o GBV, powinni pomóc ofiarom w zaspokojeniu ich potrzeb w zakresie bezpieczeństwa i ochrony. Zapewnienie bezpieczeństwa ofiarom GBV może obejmować:

- Pomoc ofierze w zidentyfikowaniu sposobów zapewnienia sobie bezpieczeństwa;
- Pomoc ofierze w uzyskaniu doraźnej pomocy medycznej;
- Zapewnienie komfortu fizycznego i emocjonalnego (pamiętaj, aby zawsze pytać osobę poszkodowaną o zgodę przed zaferowaniem dotyku; na przykład: "Czy mogę położyć rękę na twoim ramieniu?");
- Zapewnienie prostych i dokładnych informacji o tym, jak zaspokoić podstawowe potrzeby, w tym dotyczące bezpieczeństwa. (Na przykład, czy istnieje miejsce, do którego ofiara może się udać, aby poczuć się bezpieczniej? Czy są bezpieczni ludzie, do których ofiara może się zwrócić o wsparcie lub pomoc w zaspokojeniu podstawowych potrzeb?)

Promowanie spokoju. Ważnym pierwszym krokiem w promowaniu spokoju jest normalizacja uczuć, myśli i reakcji ofiary po ujawnieniu. Inne sposoby promowania spokoju mogą obejmować:

- Stabilizacja ofiar, które są przemęczone lub zdezorientowane: upewnienie się, że jest im ciepło, wygodnie i mają wodę lub coś innego do picia;
- Stworzenie spokojnego, bezpiecznego otoczenia;
- Słuchanie osób, które chcą podzielić się swoimi doświadczeniami i emocjami, nigdy nie zmuszając ich do mówienia;
- Pamiętanie, że nie ma dobrego lub złego sposobu odczuwania po GBV;
- Bycie przyjaznym, spokojnym i empatycznym;
- Przekazywanie dokładnych informacji na temat konsekwencji GBV oraz dostępnych usług i wsparcia;
- Dostarczanie informacji na temat stresu i radzenia sobie z nim.

Promowanie poczucia łączności. Więzi społeczne i wsparcie mogą pomóc w dobrym samopoczuciu emocjonalnym i regeneracji po traumatycznych wydarzeniach, w tym GBV. Usługodawcy, którzy otrzymują ujawnienie GBV, mogą pomóc w nawiązaniu kontaktów ze wspierającą rodziną, przyjaciółmi lub innymi osobami, które mogą wspierać natychmiastowe i długoterminowe dobre samopoczucie i regenerację ofiary. Promowanie łączności po ujawnieniu GBV może obejmować:

- Pomoc ofierze w podjęciu decyzji, z kim może bezpiecznie rozmawiać o swoich doświadczeniach;
- Zapewnienie rodzicom i/lub opiekunom informacji o tym, jak komunikować się i wspierać dzieci i młodzież, którzy przeżyli przemoc oraz ofiary z niepełnosprawnościami;
- Oferowanie praktycznej pomocy ofiarom w celu zaspokojenia bezpośrednich potrzeb i obaw;
- Przekazywanie informacji i polecanie dostępnych usług i wsparcia za zgodą ofiary.

Załącznik 9 Poradnik dotyczący reagowania na zgłoszenia²

1. Po otrzymaniu zgłoszenia lub usłyszeniu o obawach dotyczących SEA, organizacja może podjąć kilka różnych działań. Mogą one obejmować:

- Zgłoszenie lub obawa nie stanowi naruszenia polityki - nie są podejmowane żadne działania.
- Zgłoszenie lub obawa skutkuje natychmiastowym zwolnieniem zgodnie z procedurami dyscyplinarnymi organizacji - na przykład, jeśli istnieją już wyraźne dowody na to, że SEA miało miejsce, lub pracownik nie zaprzecza.
- Jeśli zgłoszenie dotyczy czynu karalnego, musi zostać przekazane władzom lokalnym, jeśli dotyczy dziecka poniżej 18 roku życia, może zostać przekazane władzom lokalnym, jeśli dotyczy osoby dorosłej, która zgadza się na przekazanie sprawy i nie stanowi to zagrożenia dla nikogo zaangażowanego.
- Potrzeba więcej informacji, aby ustalić, czy miało miejsce SEA, co może wymagać przeprowadzenia dochodzenia.

Pamiętaj, że jeśli skargę zgłoszono za pośrednictwem mechanizmu składania skarg, będziesz musiał odpowiedzieć skarżącemu, aby poinformować go o rozpatrzeniu zgłoszenia i rozwiązaniu problemu. Ze względu na poufność zwykle nie podaje się bardziej szczegółowych informacji.

2. Konieczne może być zebranie większej ilości informacji w celu zidentyfikowania wiarygodnego zarzutu. Prawdopodobny zarzut zawiera wystarczającą ilość informacji, aby zidentyfikować konkretnego, domniemanego sprawcę (sprawców), konkretne przewinienie i konkretną ofiarę lub grupę docelową w określonym czasie. Zarzut jest wiarygodny, jeśli mógł mieć miejsce (tj. sprawca miał możliwość popełnienia wykroczenia).

Jeśli jest to niejasny zarzut, który nie zidentyfikuje żadnego domniemanego sprawcy (sprawców) i / lub konkretnego niewłaściwego postępowania, należy rozważyć, aby wyznaczony śledczy wrócił do zgłaszającego po więcej szczegółów, zwłaszcza do osoby trzeciej; osoba, która wraca do ofiary / zgłaszającego powinna być tym samym śledczym na czas trwania dochodzenia; lub

Jeśli nie można skontaktować się ze zgłaszającym, należy rozważyć przeprowadzenie szeroko zakrojonych spotkań informacyjnych z potencjalnie zaangażowanymi pracownikami na temat standardów postępowania i mechanizmów zgłaszania podejrzeń o niewłaściwe postępowanie. Może to być:

- Ankiety lub dyskusje w grupach fokusowych z grupą docelową na temat ich doświadczeń z programem i personelem.
- Udokumentować przegląd, zawęzić krąg osób, które mogą być w niego zaangażowane i zidentyfikować wszelkie wcześniejsze skargi lub kwestie związane z zasobami ludzkimi.

² Źródła dla tego załącznika: CHS Alliance (2017) *PSEA Implementation Quick Reference Handbook*, CRS, <https://psea.interagencystandingcommittee.org/resources/chs-alliance-quick-reference-handbook> oraz CRS (2021) *Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse (SPSEA): A toolkit for local and national organizations*, <https://www.crs.org/our-work-overseas/research-publications/strengthening-partners-protection-against-sexual>

- Śledczy przeprowadza dyskretne rozmowy z kilkoma pracownikami, aby sprawdzić, czy mają oni jakiegokolwiek obawy w terenie lub w biurze.

3. Gdy zaistnieje wiarygodny zarzut, należy zidentyfikować:

- Potencjalne naruszenie zasad.
- Czy istnieje potencjalne postępowanie przestępcze, które wymaga zgłoszenia organom ścigania.
- Sposób przeprowadzenia dochodzenia.

Zbieranie informacji a prowadzenie dochodzeń

Należy pamiętać, że rozróżnienie między zbieraniem dodatkowych informacji a rozpoczęciem dochodzenia może być trudne. Ogólnie rzecz biorąc, rozpoczęcie przesłuchiwanie innych osób poza pierwotnym zgłaszającym oznacza rozpoczęcie dochodzenia. Jednak w przypadku bardzo poważnych zarzutów (takich jak wykorzystywanie seksualne lub znęcanie się nad uczestnikami programu lub dziećmi w programie przez niezidentyfikowanego członka personelu), przed rozpoczęciem faktycznego dochodzenia może być wymagane podjęcie dalszych działań. Co najmniej, należy przeprowadzić sesje odświeżające z personelem na temat oczekiwanego zachowania i sposobów zgłaszania niewłaściwego postępowania, aby inni pracownicy mogli zgłosić, jeśli coś zaobserwowali. Stopień działań następczych powinien być zawsze proporcjonalny do rodzaju zarzucanego wykroczenia. Wstępny zarzut, który nie zawiera wystarczających szczegółów, nie zwalnia organizacji z pewnego stopnia działań następczych, nawet jeśli nie jest prowadzone pełne dochodzenie.

4. Jeśli wymagane jest dochodzenie, zaleca się, aby zostało ono przeprowadzone przez doświadczonych i wykwalifikowanych specjalistów, którzy zostali przeszkoleni w zakresie dochodzeń wrażliwych, takich jak zarzuty SEA. Jeśli w Twojej organizacji nie ma osoby posiadającej takie kwalifikacje i przeszkolenie, powinieneś rozważyć skorzystanie z zewnętrznych zasobów, które Ci w tym pomogą..

Skontaktuj się z Centrum Zasobów i Wsparcia Bezpieczeństwa (RSH) dla Europy Wschodniej (<https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/safeguarding-helpdesk>), który jest zasobem dla organizacji i osób reagujących na wojnę w Ukrainie. Zapewnia praktyczne i dostępne zasoby bezpieczeństwa, które mają na celu zmniejszenie szkód dla uchodźców i osób przesiedlonych. Można skorzystać z formularza online <https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/form/safeguarding-helpdesk-eastern-eu> lub email easterneurope@safeguardingsupporthub.org.

Mimo że Centrum Bezpieczeństwa nie może prowadzić dochodzeń, odsyła do odpowiednich zasobów i udziela porad na temat tego, co należy zrobić.

Niezwykle ważne jest, aby zgłoszenia dotyczące SEA były odpowiednio badane. Nieprzestrzeganie należytej procedury może utrudnić ukaranie lub zwolnienie pracownika. Członkowie personelu, którzy byli przedmiotem obaw, mogą przejść do pracy w innych organizacjach bez zajęcia się tą kwestią. Pracownicy, którzy są przedmiotem zarzutów, mają prawo do uczciwego procesu w celu ustalenia, co faktycznie się wydarzyło, a nie do bycia przedmiotem plotek i pogłosek.

5. Po rozwiązaniu sprawy SEA należy rozważyć kilka kwestii:

- Nadal konieczne będzie zachowanie poufności. Kwestia ta nie powinna być omawiana z nikim poza osobami, które muszą o niej wiedzieć.
- Wszystkie dokumenty związane ze sprawą będą musiały być bezpiecznie przechowywane.

- Organizacja musi posiadać zasady dotyczące tego, co powinno znaleźć się w aktach osobowych pracownika, przeciwko któremu złożono skargę - niezależnie od tego, czy została ona uwzględniona, czy nie.
- Jeśli okaże się, że pracownik naruszył Kodeks Postępowania, należy jasno określić, co zgodnie z prawem może znaleźć się w jego referencjach.

Przypadek SEA może mieć wpływ na samopoczucie pracowników. Zanim skarga zostanie złożona, mogą już minąć miesiące plotek i obaw krążących w dotkniętym biurze i szerszej społeczności. Pracownicy mogą czuć się wykluczeni z dochodzenia, ponieważ wymogi poufności oznaczają, że nie mogą nic o nim wiedzieć. Mogą czuć się zawiedzeni wnioskami. Organizacja może być zmuszona do zainwestowania czasu w przywrócenie właściwego morale pracowników i społeczności, poprzez wysłuchanie ich obaw i zapewnienie im, że przeprowadzono należyty proces, jednocześnie wyjaśniając, dlaczego niektóre aspekty sprawy muszą pozostać poufne.

Załącznik 10 Wskazówki dotyczące przygotowań do śledztwa³

Uwaga: Informacje te są przeznaczone dla organizacji, które mają ludzkie, finansowe i inne zasoby do prowadzenia postępowań SEA.

Przygotowanie planu dochodzenia

Podczas przygotowywania planu dochodzenia należy pamiętać o następujących kwestiach:

Bezpieczeństwo wszystkich zaangażowanych osób jest priorytetem: Sposób prowadzenia dochodzenia powinien zawsze uwzględniać bezpieczeństwo ofiar, osób składających doniesienia, świadków, osób prowadzących dochodzenie, przedmiotu skargi i współpracowników.

Kwestie bezpieczeństwa powinny decydować o kolejności rozmów i ilości informacji na temat zarzutów udostępnianych rozmówcom. Za bezpieczeństwo odpowiedzialni są kierownicy.

Poufność: Poufność jest ważną częścią bezpieczeństwa. Upewnij się, że tylko osoby, które muszą wiedzieć, są informowane o tożsamości oraz o treści zarzutów i oświadczeń złożonych podczas dochodzenia.

Postępowanie karne: Czy należy informować władze lub zaangażować je w dochodzenie? Nigdy nie należy narażać na szwank dochodzenia, które ostatecznie poprowadzą organy śledcze. Jeśli nieprawidłowe postępowanie zostanie zgłoszone władzom przez organizację lub ofiarę, plan dochodzenia powinien określać to działanie oraz wszelkie działania podjęte w celu wstrzymania podmiotu, którego dotyczy skarga, a także powinien zawierać listę wszelkich istotnych dokumentów, komputerów, telefonów itp. które były poszukiwane/konfiskowane. Jeśli dochodzenie przejmą organy śledcze, można zgodnie z prawem pracy wstrzymać osobę, której dotyczy skarga, i poczekać na wynik dochodzenia.

Zgodność z prawem pracy: Upewnij się, że podejście i plan dochodzenia są zgodne z lokalnym prawem pracy i wewnętrzną polityką dotyczącą tego, kiedy należy poinformować osobę, której dotyczy skarga, rodzaju udostępnianych informacji itp.

Raportowanie donatorów: Czy pracownik, którego dotyczy sprawa, jest finansowany przez darczyńcę, który wymaga obowiązkowego zgłaszania wszystkich zarzutów? Przygotuj i wyślij powiadomienie o uzasadnionym zarzucie tak szybko, jak to możliwe i poinformuj darczyńcę, że udostępnisz mu kopię planu dochodzenia, gdy będzie gotowy.

Identyfikacja zespołów dochodzeniowych i zadaniowych

Przeszkoleni śledczy: W zespole jest członek, który wie, jak prowadzić dochodzenie.

Umiejętności językowe: Czy istnieją specjalne umiejętności językowe potrzebne do przeprowadzenia wywiadów?

³ Źródło niniejszego załącznika: CRS (2021) *Strengthening Partners in Protection Against Sexual Exploitation and Abuse (SPSEA): A toolkit for local and national organizations*, <https://www.crs.org/our-work-overseas/research-publications/strengthening-partners-protection-against-sexual>

Specjalistyczna wiedza: Jeśli w sprawę zamieszane są dzieci, w przesłuchaniach powinny uczestniczyć wyłącznie osoby posiadające odpowiednie doświadczenie w przesłuchiowaniu dzieci, np. psycholog dziecięcy.

Zespół szybkiego reagowania: W jego skład powinny wchodzić wyłącznie osoby, które będą podejmować decyzje dotyczące wyników i procedur dyscyplinarnych oraz będą upoważnione do podejmowania niezbędnych działań w trakcie dochodzenia (wymaga od pracowników przerwania regularnej pracy). W jego skład niekoniecznie musi wchodzić przełożony osoby, której dotyczy skarga.

Identyfikacja ryzyka w procesie dochodzenia

Zagrożenia dla bezpieczeństwa: Zdecyduj, jak najlepiej chronić ofiarę, zgodnie z jej życzeniem. (Zobacz także poniżej o usługach wsparcia dla ofiary i krokach tymczasowych dla osoby, której dotyczy skarga). Zdecyduj, jak najlepiej chronić członków społeczności i innych pracowników przed potencjalną przyszłą krzywdą oraz jakie są zagrożenia dla bezpieczeństwa świadków i śledczych.

Operacyjne i program: Zdecyduj, czy dochodzenie wymaga tymczasowego wstrzymania działań. Jak wpłynie to na społeczność? W jaki sposób można przeprowadzić dochodzenie przy jak najmniejszej ingerencji w działania, zapewniając jednocześnie bezpieczeństwo członkom społeczności i pracownikom? Jakiego rodzaju informacje powinny być udostępniane, aby uniknąć niepotrzebnego niepokoju pracowników i społeczności?

Prawne: Istnieje również ryzyko, że osoba, której dotyczy skarga, może podjąć kroki prawne przeciwko organizacji i może mieć do tego podstawy, jeśli nie zastosowano odpowiednich procedur i nie przestrzegano obowiązujących przepisów. W niektórych przypadkach może również istnieć ryzyko, że ofiara/osoba ocalała wystąpi z roszczeniem o zniesławienie.

Reputacja i media: Poufność członków zespołu jest niezwykle ważna i należy ją podkreślić, ponieważ plotki mogą krążyć w społecznościach, wpływając na zaufanie ludności do instytucji, a nawet trafiając na nagłówki mediów. Solidna reakcja na dochodzenie pomoże zapewnić, że organizacja nie otrzyma dalszej negatywnej uwagi, poza tą już wygenerowaną przez sam incydent.

Zidentyfikowanie usług wsparcia dla ofiary/ocalałego

Usługi medyczne i psychospołeczne: Przed jakimkolwiek incydem należy sporządzić mapę usług świadczonych na tym obszarze, tak aby takie skierowanie i informacje kontaktowe mogły zostać zaoferowane ofierze/ocalałowemu tak szybko, jak to możliwe. Jeśli polecenie wymaga od organizacji skontaktowania się z usługodawcą w imieniu ofiary, ofiara musi wyrazić zgodę na udostępnienie swoich danych.

Zidentyfikowanie kroków tymczasowych dla przedmiotu skargi

Jak poważne jest domniemane wykroczenie? Im poważniejsze, tym bardziej należy rozważyć zawieszenie, aby uniknąć potencjalnych dalszych szkód.

Czy osoba, której dotyczy skarga, groziła ofiarom lub świadkom? Jeśli pojawiły się groźby zemsty lub poważniejszych szkód, należy rozważyć wstrzymanie.

Jak bardzo niewłaściwe zachowanie dotknęło ofiarę/osoby, które przeżyły? Kontynuowanie pracy z osobą, której dotyczy skarga, do czasu zakończenia dochodzenia może być szczególnie traumatyczne dla pracownika. W razie potrzeby należy zawiesić osobę, której dotyczy skarga, ponieważ zawieszenie ofiary może być postrzegane jako odwet za złożenie zgłoszenia. Jeśli ofiara poprosi o urlop, należy to uznać.

Czy można chronić ludzi poprzez zmianę stanowiska osoby, której dotyczy skarga w trakcie dochodzenia? Na przykład, jeśli osoba, której dotyczy skarga, została oskarżona o nieudane próby wykorzystania uczestników programu, właściwe jest ograniczenie jej dostępu do terenu i interakcji z uczestnikami. Umożliwi to zebranie większej ilości informacji, zanim podmiot skargi zostanie poinformowany o zarzutach.

Zawieszenie osoby, której dotyczy skarga, będzie prawdopodobnie wymagało wyjaśnienia. Co najmniej, osoba, której dotyczy skarga, będzie musiała zostać poinformowana o charakterze zarzutów i potencjalnie naruszonych zasadach, nawet jeśli nie przeprowadzono z nią rozmowy w momencie zawieszenia. Może to im zasugerować, która osoba mogła złożyć na nich skargę.

Zidentyfikowanie dokumentów do sprawdzenia

Określenie dokumentów do przeglądu

Dochodzenia w zakresie ochrony są zazwyczaj skoncentrowane na ludziach, ale dokumenty mogą pomóc w potwierdzeniu faktów, takich jak czas i miejsca, oraz zapewnić śledczym więcej kontekstu, aby zrozumieć okoliczności, w których pojawiły się te zarzuty.

Dokumenty mogą również pomóc zidentyfikować luki w procedurach dotyczących środków naprawczych, aby zmniejszyć ryzyko podobnego niewłaściwego postępowania w przyszłości. Aby chronić poufność, dokumenty powinny być wymagane przez menedżerów wyższego szczebla w celu szerszego przeglądu.

Zazwyczaj wnioski powinien obejmować szeroki zakres, aby ograniczyć spekulacje osób spoza dochodzenia dotyczące przyczyn, z jakich dokumenty są wymagane.

Właściwe dokumenty programowe: Jeśli śledczy nie jest zaznajomiony z programem, w którym pojawiły się zarzuty, dokumenty programowe, takie jak raporty programowe i standardowe procedury operacyjne, pozwolą mu zrozumieć zakres działań programowych i pomogą zrozumieć obowiązujące zasady, czy były one przestrzegane i czy był to czynnik przyczyniający się do naruszenia bezpieczeństwa.

Odpowiednie rejestry, listy, dzienniki i listy obecności: Potwierdzenie czasu, miejsca i zaangażowanych osób poprzez zapisy lub inne dokumenty może być pomocnym dowodem. Istotne luki w prowadzeniu dokumentacji lub pozorne fałszowanie dokumentów również mogą mieć znaczenie dla dochodzenia.

Dokumentacja kadrowa odpowiednich stron: Przejrzyj akta HR pod kątem dat zatrudnienia, przypadków wcześniejszego niewłaściwego postępowania, podpisanych polityk (takich jak kodeks postępowania) i zapisów dotyczących obecności na szkoleniach z zakresu odpowiednich polityk.

Przegląd publicznych wpisów w mediach społecznościowych: Przejrzyj publiczne posty w mediach społecznościowych, w których osoba, której dotyczy skarga, mogła nieświadomie opublikować obciążające zdjęcia lub wiadomości.

Wszelkie dokumenty dostarczone przez ofiarę/ocalałego i/lub świadków: Ofiary/ocalali mogą udostępniać zrzuty ekranu wiadomości tekstowych, wiadomości e-mail, wiadomości z mediów społecznościowych itp. Podobnie świadkowie mogą być "przyjaciółmi" osób, których dotyczy skarga, w mediach społecznościowych i być w stanie dostarczyć zrzuty ekranu obrazów, które mogą nie być publicznie dostępne.

Przeglądanie wiadomości e-mail i rozmów telefonicznych: W stosownych przypadkach i zgodnie z wewnętrznymi zasadami można przeszukiwać rejestry wiadomości e-mail i dzienniki rozmów telefonicznych/tekstowych (w przypadku, gdy organizacja płaci za rachunki telefoniczne i otrzymuje rejestry bezpośrednio). Wyszukiwania powinny być przeprowadzane przy użyciu określonych przedziałów czasowych, określonych osób w wierszach "do" i "od" oraz odpowiednich słów kluczowych.

Identyfikacja uczestników wywiadów, kolejności i miejsca wywiadów

Osoby przesłuchiwane i kolejność przesłuchań: Generalnie, w pierwszej kolejności należy przesłuchać osobę zgłaszającą zarzut (która może być również ofiarą/ocalałym), następnie świadków, podmiot skargi i ewentualnych dodatkowych świadków, których zidentyfikuje podmiot skargi. Jeśli osoba, której dotyczy skarga, jest natychmiast zawieszona, może być konieczne wcześniejsze przesłuchanie jej. Niektórzy śledczy preferują takie podejście, ponieważ oświadczenie podmiotu jest zapisywane w protokole i może być wykorzystane przeciwko dowodom przeciwnym podczas drugiego przesłuchania. Może jednak istnieć obawa, że podanie osobie, której dotyczy skarga, zbyt wielu szczegółów na początku dochodzenia może pozwolić jej wpłynąć na innych świadków. Kwestie te powinny być rozpatrywane indywidualnie dla każdego przypadku. Oto kilka uwag:

Najbardziej szczegółowe informacje: Kto wskazał, że ma najwięcej szczegółów do przekazania na temat zarzutów? Przeprowadź z nimi wywiad na początku procesu.

Najbardziej chętni do współpracy świadkowie: Kto wydaje się być w posiadaniu informacji, które mogą pomóc w dochodzeniu i wydaje się, że obecnie lub w przeszłości był chętny do pomocy w przeciwdziałaniu niewłaściwemu postępowaniu. Osoby najbliższe osobie, której dotyczy skarga, mogą podzielić się z nimi informacjami uzyskanymi od śledczego. W związku z tym należy uzyskać jak najwięcej szczegółów od współpracujących świadków, aby zidentyfikować sytuacje, w których współpracownicy osoby, której dotyczy skarga, mogą przekazywać informacje sprzeczne z tymi dostarczonymi przez większość świadków i podważające ich własną wiarygodność.

Przesłuchanie większości członków zespołu: Aby zapobiec zidentyfikowaniu osoby zgłaszającej zarzut, zespół dochodzeniowy może zdecydować się na przesłuchanie wszystkich współpracowników, którzy blisko współpracują ze zgłaszającym, a nie tylko świadków. Pomaga to w odwróceniu uwagi od jednej osoby.

Przeprowadzenie wywiadu z podmiotem skargi, gdy masz wystarczającą ilość szczegółów dotyczących zarzutów: Podczas gdy pomocne może być wczesne przesłuchanie osoby, której dotyczy skarga, aby umieścić jej oświadczenie w protokole, aby można było je porównać z późniejszymi sprzecznymi informacjami, jest to pomocne tylko wtedy, gdy istnieją wystarczające informacje, aby wiarygodnie przedstawić zarzut. Jeśli od początku istnieje szczegółowa informacja od ofiary, należy przeprowadzić rozmowę z osobą, której dotyczy skarga, na wcześniejszym etapie procesu, zwłaszcza w przypadku jej zawieszenia. Możesz jednak potrzebować więcej szczegółów od świadków, aby zrozumieć pełny zakres zarzutów i zadać odpowiednie pytania.

Zachowaj ostrożność, dzieląc się zbyt wieloma szczegółami z podmiotem skargi lub jego bliskimi współpracownikami, jeśli istnieją obawy dotyczące bezpieczeństwa: W społeczności mogą istnieć poważne obawy o bezpieczeństwo ofiary lub świadków, które mogą ograniczać informacje, które można udostępnić podmiotowi skargi. Aby jednak podmiot skargi mógł adekwatnie zareagować, konieczne jest przekazanie mu dostatecznych informacji na temat stawianych mu zarzutów. Znalezienie równowagi między tymi potrzebami może być trudne: nie musisz identyfikować świadków; wystarczy, że zadasz pytania o to, czy podmiot zaangażował się w określone zachowania,

bez podawania nazwisk, do których może się przyznać lub im zaprzeczyć. Zawsze należy traktować priorytetowo ochronę ofiary i świadków, gdy ich bezpieczeństwo fizyczne może być zagrożone.

Miejsce

Podczas wywiadu z członkami społeczności upewnij się, że lokalizacja jest bezpieczna i prywatna. Możesz nie chcieć przeprowadzać wywiadu w swoim biurze ze względu na obawy o ich bezpieczeństwo i dobre samopoczucie. Jeśli spotykasz się w miejscu publicznym, upewnij się, że jest tam trochę prywatności, aby Twoja rozmowa nie mogła zostać podsłuchana.

Jeśli prowadzisz rozmowę z innymi pracownikami, przeprowadzenie wywiadu w biurze może być odpowiednie, ponieważ obserwatorzy nie będą w stanie wyodrębnić reportera. Niemniej jednak należy upewnić się, że pokój, w którym przeprowadzany jest wywiad, jest prywatny, a poufne rozmowy nie mogą zostać podsłuchane. Jeśli przeprowadzasz wywiad tylko z kilkoma pracownikami, przeprowadź go tak dyskretnie, jak to możliwe, co może oznaczać przeprowadzenie go poza biurem.

Załącznik 11 Standardowa Klauzula dla Umów

Fundacja Jedność nie toleruje wykorzystywania i nadużyć seksualnych.

Wykorzystywanie seksualne definiuje się jako faktyczne lub zamierzone nadużycie władzy lub zaufania w celach seksualnych. Wykorzystywanie może obejmować czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z eksploatacji seksualnej innej osoby.

Wykorzystywanie seksualne definiuje się jako faktyczną lub zagrażającą fizyczną ingerencję o charakterze seksualnym, z użyciem siły lub w nierównych albo przymusowych warunkach. Dla tych celów aktywność seksualna z jakąkolwiek osobą poniżej osiemnastego roku życia, niezależnie od jakichkolwiek przepisów dotyczących zgody, stanowi seksualne wykorzystywanie i niegodziwe traktowanie takiej osoby.

(Wykonawca/partner/dostawca) powinien podjąć wszelkie odpowiednie działania w celu zapobiegania wykorzystywaniu lub nadużywaniu seksualnemu kogokolwiek przez niego lub przez któregokolwiek z jego pracowników lub jakiegokolwiek inne osoby, które mogą być zaangażowane przez (wykonawcę/partnera/dostawcę) do wykonywania jakichkolwiek usług w ramach Umowy.

Ponadto (wykonawca/partner/dostawca) podejmie wszelkie właściwe działania w celu zakazania swoim pracownikom lub osobom przez niego zaangażowanym wymieniania jakichkolwiek pieniędzy, towarów, usług, ofert zatrudnienia lub innych wartościowych rzeczy w zamian za przysługi lub czynności seksualne albo angażowania się w te czynności, które są krzywdzące lub poniżające dla jakiegokolwiek osoby.

(Wykonawca/partner/dostawca) uznaje i zgadza się, że jest to istotny warunek umowy i że każde naruszenie tego warunku uprawnia Fundację Jedność do rozwiązania Umowy w trybie natychmiastowym po powiadomieniu (wykonawcy/partnera/dostawcy), bez ponoszenia jakichkolwiek opłat z tytułu rozwiązania umowy lub jakiegokolwiek innej odpowiedzialności.