

Fundacja Jedność (громадська організація "Єдність")

Політика захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН)

Політика громадської організації "Єдність" щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН)	2
Розділ 1 Сфера застосування, визначення та принципи	2
Розділ 2 Зобов'язання та відповідальність організації та персоналу	3
Розділ 3 Процедури запобігання та реагування на випадки СЕН	4
Додаток 1 Технічне завдання координатора ГО "Єдність" для ЗСЕН	8
Додаток 2 Угода з Кодексом поведінки ГО "Єдність"	12
Додаток 3 Зразки запитань для інтерв'ю	14
Додаток 4 Форма згоди на розголошення інформації про кандидата	15
Додаток 5 Зразки контрольних запитань	15
Додаток 6 Додатковий текст для посадових інструкцій	17
Додаток 7 Контрольний список механізмів подання скарг та комунікаційні повідомлення	18
Додаток 8 Посібник з реагування на оприлюднення результатів СЕН, орієнтованого на постраждалих	19
Додаток 9 Інструкція щодо реагування на повідомлення	23
Додаток 10 Керівництво з підготовки до розслідування	26
Додаток 11 Стандартне положення для контрактів	31

Політика громадської організації "Єдність" щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства (ЗСЕН)

Дата: Липень 2023 року

Затверджено VOICE Amplified Europe

Розділ 1 Сфера застосування, визначення та принципи

1.1 Мета

Громадська організація "Єдність" зобов'язується запобігати всім формам сексуального насильства та експлуатації (СЕН). Ця політика спрямована на те, щоб упевнитися, що всі учасники програм та послуг ГО "Єдність" перебувають у безпеці та не наражаються на будь-яку загрозу або поведінку, пов'язану з сексуальною експлуатацією або насильством.

1.2 Сфера застосування

Ця політика поширюється на всіх працівників, консультантів, незалежних підрядників та волонтерів ("персонал"), які працюють над програмами ГО "Єдність".

1.3 Визначення

Сексуальна експлуатація визначається як 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 визначається як фактичне або погрожуване фізичне посягання сексуального характеру із застосуванням сили або в нерівних чи примусових умовах.

1.4 Приклади забороненої поведінки

Співробітникам громадської організації "Єдність" заборонено брати участь у будь-яких формах сексуальної експлуатації або насильства стосовно осіб, які беруть участь у програмі ГО "Єдність" або отримують послуги від ГО "Єдність". Співробітники ГО "Єдність" ніколи не повинні вступати в сексуальні стосунки з бенефіціарами програм, оскільки ці стосунки ґрунтуються на нерівних за своєю сутністю умовах. Приклади сексуальної експлуатації та насильства включають, але не обмежуються наступним:

- Сексуальне посягання або насильство, включаючи дотики сексуального характеру;
- Нефізичні форми сексуального насильства, включаючи сексуальні домагання;
- Примушування до сексуальних активностей;
- Силове залучення когось до дій сексуального характеру;

- Вимагання сексуального контакту або дій сексуального характеру;
- Висування сексу як умови для отримання допомоги або участі в програмі;
- Примушування до участі в секс-роботі або порнографії.

1.5 Принципи

Ця політика ґрунтується на наступних принципах:

Захист Громадська організація "Єдність" зобов'язується забезпечити всім членам спільноти право на захист від сексуальної експлуатації та насильства, незалежно від здібностей, етнічної приналежності, віри, статі, сексуальної орієнтації та культури. Ключовим принципом цієї діяльності є те, що всі процеси орієнтовані на потерпілих. ГО "Єдність" гарантує, що потерпілі очолюватимуть процес подання скарг, коли це можливо і доцільно.

Спільна відповідальність Для того, щоб ця політика і процедури були ефективними в зниженні ризиків для бенефіціарів і спільнот, всі співробітники ГО "Єдність" повинні нести спільну відповідальність за їх впровадження і вдосконалення.

Ефективна комунікація ГО "Єдність" ефективно спілкується з усіма співробітниками і партнерами простою і доступною мовою, щоб створити позитивну і доступну культуру, в якій відповідальність за ЗСЕН є чітко визначеною.

Гідність і повага Принципи гідності та поваги до всіх співробітників, партнерів і членів громади, яким служить організація, лежать в основі діяльності ГО "Єдність". Сюди входять також принципи неупередженого ставлення до проблем і скарг жертв сексуальної експлуатації та насильства.

Нульова толерантність ГО "Єдність" має нульову толерантність до будь-яких форм сексуальної експлуатації та насильства.

Розділ 2 Зобов'язання та відповідальність організації та персоналу

2.1 Організаційні зобов'язання та відповідальність

Громадська організація "Єдність" вважає, що всі люди мають право на життя, вільне від сексуальної експлуатації та насильства, і не толеруватиме поведінку своїх співробітників або партнерів, яка ставить під загрозу бенефіціарів або громади. ГО "Єдність" зобов'язується до:

1. Створення безпечного середовища як для тих, кому вона служить, так і для тих, хто працює на організацію та представляє її інтереси.
2. Своєчасного реагування на будь-які скарги та проблеми і серйозне ставлення до кожної скарги.
3. Інформування персоналу, партнерів та бенефіціарів про те, як подавати скарги.
4. Забезпечення нульової толерантності до сексуальної експлуатації та насильства.
5. Формування культури гідності та поваги, де всі, хто працює з ГО "Єдність" та отримує її послуги, відчують, що мають право подавати скарги.

6. Інформування персоналу та партнерів про те, що сексуальна експлуатація та насильство є грубим порушенням і є підставою для припинення трудових відносин і, можливо, судового процесу.

7. Надання інформації про те, як подавати скарги, та процедуру розслідування.

8. Забезпечення обізнаності всіх співробітників і партнерів з політикою ЗСЕН та розуміння ними своїх обов'язків.

9. Визначення та підтримка Уповноваженого з питань ЗСЕН, відповідального за взаємодію з потерпілими, підтримку керівника офісу у запобіганні СЕН, реагування на випадки СЕН та представництво ГО "Єдність" у ЗСЕН та відповідних координаційних системах. (Див. Додаток 1 Технічне завдання координатора ЗСЕН).

2.2 Зобов'язання та відповідальність персоналу

Усі співробітники повинні взяти на себе зобов'язання:

1. Постійно дотримуватися цієї політики та повідомляти про будь-які підозри чи занепокоєння щодо сексуальної експлуатації та насильства над іншими.

2. Підписати Кодекс поведінки ГО "Єдність" та підтвердити, що вони прочитали та зрозуміли цю політику. (Див. Додаток 2 Угода з Кодексом поведінки).

3. Сприяти розвитку культури гідності та поваги до співробітників, партнерів і бенефіціарів ГО "Єдність".

4. Поважати конфіденційність, гідність, побажання та права осіб, які постраждали від СЕН.

Розділ 3 Процедури запобігання та реагування на випадки СЕН

3.1 Набір та перевірка персоналу

Громадська організація "Єдність" має надійний процес найму та перевірки персоналу, щоб мінімізувати ризик найму осіб, які створюють неприпустимий ризик вчинення сексуальної експлуатації та сексуального насильства.

Процедури включають наступне:

- Кандидатів попросять повідомити в рамках їхньої заявки, чи були проти них висунуті звинувачення в сексуальній експлуатації або сексуальних домаганнях у будь-якому контексті.
- Питання до заявників щодо сексуальних домагань та насильства використовуються для визначення минулих дій, переконань, поглядів, мотивацій та цінностей щодо дітей, жінок, чоловіків та всіх вразливих дорослих, а також щодо роботи з цими групами.
- Дві усні перевірки рекомендацій, які включають питання, що стосуються загальної поведінки заявника, а також питання, що стосуються будь-яких занепокоєнь щодо поведінки кандидата під час роботи або взаємодії, особливо з дітьми та вразливими дорослими, в контексті сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та сексуального насильства. Одна рекомендація повинна бути від поточного або останнього роботодавця кандидата. (Див. Додаток 4 Форма надання інформації про заявника та Додаток 5 Зразки запитань для перевірки рекомендацій).

- Успішні кандидати повинні підписати посадову інструкцію, яка включає текст про зобов'язання ГО "Єдність" у сфері ЗСЕН. (Див. Додаток 6 Зразок тексту посадової інструкції).
- Успішні кандидати повинні підписати Кодекс Поведінки перед початком роботи.
- Менеджер забезпечить проведення вступного інструктажу, щоб окреслити поведінкові очікування щодо захисту та запобігання сексуальній експлуатації та насильству над дітьми та дорослими.
- Усі трудові договори містять положення про дисциплінарні заходи аж до звільнення для будь-якої особи, яка порушує Кодекс Поведінки.

3.2 Звітвання та отримання повідомлень

Громадська організація "Єдність" має безпечні, конфіденційні та доступні механізми і процедури для співробітників, бенефіціарів та спільнот, у тому числі дітей, для повідомлення про випадки СЕН та забезпечення обізнаності бенефіціарів про такі випадки. (Див. Додаток 7 Контрольний список безпечного механізму звітності та повідомлень для спільнот).

Співробітники ГО "Єдність" зобов'язані доводити до відома відповідного керівника будь-який потенційний інцидент, порушення або проблему, свідками яких вони стали.

Співробітники, які мають скаргу або занепокоєння, пов'язані з порушенням Кодексу, повинні негайно повідомити про це свого безпосереднього керівника, дотримуючись принципів добросовісності та чесності. Якщо об'єктом скарги є безпосередній керівник, то співробітники повинні повідомити про це координатора організації.

Співробітники, які отримують повідомлення або занепокоєння, зобов'язані негайно вжити заходів або передати повідомлення на розгляд відповідно до Політики та процедур розгляду скарг ГО "Єдність".

У разі підозри щодо вищезазначеної поведінки, ви повинні

- 1) насамперед подбати про добробут і безпеку жертви
- 2) за можливості відокремити особу, яка вчинила насильство, від жертви
- 3) повідомити про випадок насильства в один з наступних способів:
 - а) звернувшись до координаторів або контактної особи
 - б) анонімно через онлайн-форму
 - в) електронною поштою на адресу miedinstvo@gmail.com
 - г) безпосередньо до особи, яка допомагає Раді директорів
 - д) безпосередньо членам Правління
- 4) після отримання повідомлення особа, яка отримала повідомлення, несе відповідальність
 - а) за роз'яснення ситуації та вислуховування потерпілого, особи, яка підозрюється у насильстві, а також свідків інциденту або керівництва,
 - б) якщо виявлено порушення, про випадок повідомляється Правлінню та вживаються дисциплінарні заходи: офіційна догана або звільнення працівника/волонтера.

Координатор з питань СЕН вживатиме негайних заходів, щоб надати відповідь на розкриття інформації про СЕН, орієнтовану на потерпілих. (Див. Додаток 8 "Інформація про орієнтоване на постраждалих реагування на оприлюднення ситуації").

3.3 Реагування на заяви

Ескалація звітів: Координатор ГО "Єдність" з питань СЕН несе відповідальність за забезпечення негайної ескалації звітів до Координатора організації.

Переадресація справ, що не стосуються СЕН: У випадках, що не стосуються СЕН, координатор ГО "Єдність" з питань СЕН або інший делегований співробітник несе відповідальність за перенаправлення особи до відповідної служби для отримання допомоги та підтримки.

Усі скарги повинні подаватися відповідно до процедури, описаної в пункті 3.2. цього документа.

За цим посиланням можна знайти перелік організацій, що надають захист у різних сферах, з контактами. Керівнику або координатору організації також варто скористатися цим ресурсом для перенаправлення заявок до визначених організацій у разі необхідності.

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

Підтримка потерпілих: громадська організація "Єдність" визнає, що жертва СЕН має право на безпеку, гідність і підтримку, і ГО "Єдність" має процедуру, яка забезпечує направлення потерпілих для отримання відповідного догляду, підтримки та захисту.

Координатор організації бере на себе відповідальність за те, щоб жертви були проінформовані про всі доступні для них варіанти.

Якщо жертва - доросла людина, пояснити ризики, пов'язані з цим варіантом (наприклад, помста, харасмент тощо), щоб вона могла прийняти зважене рішення про те, як вона хоче діяти далі і чи хоче отримувати послуги від цієї організації, повністю усвідомлюючи ризики.

Якщо жертвою є дитина, залежно від її віку та рівня сприйняття, слід проконсультуватися з нею з урахуванням її уподобань. Що стосується маленьких дітей (віком до 12 років), завжди консультуватися з дорослим, якому вони довіряють, і враховуйте їхні найкращі інтереси, приймаючи рішення від їхнього імені.

Негайне реагування на заяви: (Вказати посаду відповідального керівника) відповідає за негайне вжиття відповідних заходів у відповідь на заяву наступним чином:

- Якщо заява стосується співробітника іншої установи/організації, передати скаргу/звинувачення до відповідної установи/організації за згодою потерпілого/потерпілої особи.
- Якщо заява стосується співробітника ГО "Єдність", провести первинну оцінку шляхом збору додаткової інформації для того, щоб:

а) визначити та відреагувати на будь-які ризики для потерпілої особи та особи, яка подала заяву (якщо не вона є потерпілою);

б) вирішити, чи потребує справа розслідування;

с) якщо справа не потребує розслідування, вжити коригувальних заходів для вирішення питання з кривдником (наприклад, якщо справа незначна або особа визнає свою провину);

d) ініціювати та керувати розслідуванням, якщо це необхідно, а також керувати підозрюваним у вчиненні правопорушення протягом подальшого розслідування. Це може включати переведення на інші обов'язки, відсторонення від роботи на час розслідування або інші дії.

- За необхідності ініціювати розслідування. *(Див. Додаток 9 " Керівництво з реагування на звіти")*.

3.4 Розслідування заяв

Громадська організація "Єдність" розробила процедуру розслідування заяв про СЕО і зобов'язана розслідувати СЕО силами своїх співробітників або передати справу до відповідного слідчого органу, якщо порушник пов'язаний з іншою організацією. Довірена особа ГО "Єдність" призначає особу, відповідальну за розслідування. *(Див. Додаток 10 "Вказівки щодо підготовки до розслідування")*.

3.5 Санкції та коригувальні заходи

Наступні заходи можуть бути застосовані до співробітників ГО "Єдність", які порушили Політику щодо ЗСЕН. Вжиті заходи залежатимуть від характеру порушення. Всі обґрунтовані звинувачення, пов'язані з будь-якою сексуальною експлуатацією або насильством чи іншою серйозною шкодою іншій особі, призведуть до припинення трудових відносин і можуть бути передані органам влади для подальших дій. Незначні порушення Кодексу поведінки можуть бути розглянуті за допомогою інших заходів, таких як:

- Зустріч для обговорення порушення та надання можливості суб'єкту надати свій погляд на ситуацію.
- Пониження на посаді.
- Управління результатами діяльності.
- Подальше навчання щодо цієї Політики.
- Офіційне попередження та моніторинг прогресу у впровадженні рекомендацій.
- Переведення на іншу посаду.
- Припинення трудових відносин.
- Вищезазначені заходи застосовуються разом з будь-яким кримінальним розслідуванням, де це доречно.

3.6 Захист від помсти

ГО "Єдність" дотримується нульової толерантності до помсти проти будь-кого за повідомлення про сексуальну експлуатацію або насильство, допомогу в поданні скарги або участь у розслідуванні. Будь-який працівник, співробітник або партнер, який добросовісно подає скаргу про сексуальну експлуатацію або насильство, допомагає, дає свідчення або бере участь у будь-якому розслідуванні або судовому розгляді, або який обґрунтовано виступає проти такої поведінки на робочому місці, не зазнає негативного впливу на умови його або її працевлаштування, а також не буде дискримінований або звільнений за участь у такій діяльності.

Скарги на помсту будуть негайно розслідуватися. Якщо факт помсти буде підтверджено, будуть вжиті відповідні дисциплінарні заходи, включно з можливим звільненням. Деякі приклади помсти включають, але не обмежуються наступними:

- Звільнення, пониження в посаді, несприятливі переведення або завдання, відмова в просуванні по службі, погрози, догани або негативні оцінки.
- Ворожість з боку колег або утиски, які включають 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 несприятливо вплинути на виконання працівником своєї роботи або на можливість його просування по службі.

3.7 Партнерські та контрактні угоди

Усі контракти та партнерські угоди ГО "Єдність" містять стандартне положення, яке вимагає від підрядників, постачальників, консультантів та субпартнерів дотримання політики нульової толерантності до СЕН та вживання заходів для запобігання та реагування на СЕН. (Див. Додаток 11 Зразок положення для контрактів та партнерських угод).

Неспроможність цих організацій або осіб вжити запобіжних заходів щодо СЕН, розслідувати звинувачення або вжити коригувальних заходів, якщо СЕН вже відбулися, є підставою для розірвання будь-яких домовленостей про співробітництво.

Додаток 1 Технічне завдання координатора ГО "Єдність" для ЗСЕН

Загальні відомості

ЗСЕН є одним із ключових зобов'язань Генерального секретаря ООН та Міжвідомчого постійного комітету (МПК). Для виконання цього зобов'язання МПК визначив пріоритетом пришвидшення ЗСЕН з самого початку гуманітарного реагування, зосередивши увагу на ключових пріоритетних сферах, включаючи безпечне та доступне інформування, реагування, орієнтоване на постраждалих, та посилення підзвітності[1].

Опис ролі

Координатор ЗСЕН (далі - Координатор) або його Заступник - це співробітник ГО "Єдність", який відповідає за реалізацію ЗСЕН у безпосередній координації з керівником офісу, як всередині організації, так і за її межами, а також (за можливості) як активний член мережі ЗСЕН у своїй країні або регіоні.[2] Призначення Координатор ЗСЕН не знімає з керівника офісу остаточної відповідальності за реалізацію ЗСЕН в офісі, а лише надає йому підтримку.

Призначення Координатор - це роль або "капелюх", що призначається існуючому персоналу, а не штатна посада. Для того, щоб забезпечити баланс між основною роботою та участю в ЗСЕН, наведені нижче обов'язки повинні бути відображені в оцінці роботи Координатора. Щоб уникнути втрати інституційної пам'яті через зміну персоналу,

Координатор ЗСЕН повинен мати можливість виконувати свою роль протягом щонайменше 1 року та підготувати період стажування або інструктаж для свого наступника, коли він/вона звільнятиметься з посади.

Для того, щоб забезпечити достатній час для виконання обов'язків з ЗСЕН, а також для виконання цієї роботи під час відпустки, ГО "Єдність" призначить двох координаторів з ЗСЕН, беручи до уваги гендерний баланс. Обов'язки, викладені в цьому ТЗ, будуть розподілені між координаторами на їхній розсуд і під наглядом їхніх відповідних керівників у формі рівного розподілу обов'язків або розподілу обов'язків між одним головним і одним заступником. Керівник Офісу та координатори несуть взаємну відповідальність за забезпечення того, щоб кожен з них був у курсі колективних, організаційних та міжвідомчих змін у сфері ЗСЕН.

Роль Координатора обмежується сферою ЗСЕН. Хоча Координатор з питань ЗСЕН повинні вміти виявляти зв'язок між сексуальною експлуатацією та насильством (СЕН) та іншими формами неправомірної поведінки персоналу, щоб правильно перенаправляти скарги на СЕН, вони не несуть відповідальності за реалізацію заходів, що виходять за рамки ЗСЕН.

Уповноважені особи з питань ЗСЕН як такі не виконують слідчих функцій. Однак, якщо в організації немає окремого підрозділу з розслідування в головному офісі, Координатор з питань ЗСЕН може також проводити внутрішні розслідування, якщо він пройшов підготовку та має кваліфікацію слідчого з питань СЕН. У такому випадку Координатор повинен відмовитися від участі в розслідуванні, якщо він/вона починає надавати підтримку постраждалим та/або іншим чином ставить під сумнів свою неупередженість чи створює враження про конфлікт інтересів. Організація також може встановити процедуру розслідування, яка передбачає, що розслідування буде передано на зовнішнє виконання. Це рекомендовано невеликим організаціям з обмеженими можливостями.

Відповідальність

Відповідно до 4 основних принципів Мінімальних оперативних стандартів МПК щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуального насильства та згідно з глобальними стандартами щодо ЗСЕН, Координатори з питань ЗСЕН повинні виконувати наступні обов'язки:

Основні види діяльності

Взаємодія з потерпілими та їх підтримка[4].

- Поширювати інструменти підвищення обізнаності та сприяти проведенню заходів для членів громади з акцентом на їхніх правах, обов'язках щодо звітування ЗСЕН та персоналу, а також можливостях подання делікатних скарг та надання послуг з допомоги постраждалим.
- За доцільності, співпрацювати з мережею ЗСЕН з метою створення Міжвідомчого механізму розгляду скарг на рівні громади (ММРГ), що включатиме існуючий механізм розгляду скарг та зворотного зв'язку (МЗЗС) [організації] та відповідатиме належній практиці у сфері ЗСЕН та протидії ГОН[5].

Запобігання

Підтримувати керівника офісу в наступному:

- Розробити [якщо його ще немає] та переконатися, що співробітники підписали Кодекс поведінки (КП), який чітко забороняє СЕН, зобов'язує повідомляти про такі дії та забезпечує дотримання цих положень за допомогою коригувальних дій, включно зі звільненням у разі їх порушення. Забезпечити розуміння персоналом Кодексу поведінки
- Розробити та контролювати план роботи з впровадження ЗСЕН у всіх відділах та програмах [організації], враховуючи залучення громадськості та тенденції у сфері СЕН, а також відповідно до регіональних планів дій з ЗСЕН.

Взяти на себе ініціативу щодо:

- Співпраці з відділом кадрів для забезпечення того, щоб усі нові працівники проходили вступний інструктаж з ЗСЕН.
- Регулярне проведення тренінгів/підтримки для персоналу та польових співробітників з питань ЗСЕН, КП [Організації] та механізмів звітування про СЕН.
- Збирати та аналізувати інформацію про фактори ризику СЕН (через внутрішні програми) та (за необхідності) загальнодержавні тенденції (через Мережу та інші джерела), а також надавати рекомендації вищому керівництву щодо вдосконалення стратегій запобігання СЕН.

Реагування

- Відповідно до міжнародних стандартів (і, де це можливо, встановлених міжвідомчих СОП перенаправлення скарг на СЕН), діяти як канал для отримання заяв про СЕН. Повідомляти та, де це доречно, перенаправляти заяви до організації, персонал якої причетний, а постраждалим надавати допомогу відповідно до внутрішньої процедури та наявних шляхів перенаправлення з питань ГОН.
- Обмежити обмін конфіденційною інформацією про скарги до рівня "необхідності знати", відповідно до принципів захисту даних та підходу, орієнтованого на потерпілих.
- Коли це можливо, працювати в координації з колегами, які працюють у сфері моніторингу, оцінювання, підзвітності та навчання (MEAL) та підзвітності постраждалому населенню (AAP), і підтримувати керівників програм у зміцненні та/або створенні безпечних, доступних і контекстуально відповідних каналів для отримання конфіденційних заяв, спираючись на передовий досвід та консультації з громадою.
- Виступати разом з керівником офісу за створення та/або вдосконалення протоколів розгляду скарг та розслідувань, залучаючи технічне керівництво ГО "Єдність" з питань ЗСЕН та, за необхідності, зовнішніх суб'єктів, які надають технічну допомогу з питань ЗСЕН.

Управління та координація

- Підвищення обізнаності про особу Координатора, контактну інформацію та CFM ГО "Єдність" в організації, ураженій спільноті та, де це можливо, у Міжвідомчих мережах ЗСЕН.
- У відповідних випадках представляти ГО "Єдність" на зустрічах Мережі ЗСЕН, брати активну участь у виконанні Плану дій мережі, а також звітувати керівнику офісу про прогрес роботи та отримані висновки.

- Загалом допомагати керівнику офісу у виконанні його/її обов'язків старшого керівника у сфері ЗСЕН.

Необхідна кваліфікація та досвід

Професійний досвід і попередня підготовка

Може виступати від імені ГО "Єдність" як всередині, так і за її межами з питань ЗСЕН та має достатні повноваження для прийняття рішень, щоб ініціювати інституційні зміни, а також впроваджувати та навчати інших встановленим процедурам. У питаннях, пов'язаних з ЗСЕН, Координатор з ЗСЕН має прямий доступ до керівника офісу.

- Добре знати місцевий контекст і норми, пов'язані зі статтю та гендером
- Глибокі знання та розуміння інституційного підходу ГО "Єдність" до ЗСЕН та пов'язаних з ним стратегій, політик, правил та положень
- Сумісність функцій Координатор з ЗСЕН з його/її посадою та робочим навантаженням
- Продемонстрований досвід роботи безпосередньо з місцевими спільнотами (якщо на посаді, яка приймає скарги)
- Досвід роботи, орієнтованої на захист, є перевагою
- Обізнаність щодо заходів та протоколів захисту даних та конфіденційності

Уміння та навички

- Професіоналізм (підтверджена добросовісність, об'єктивність та професійна компетентність)
- Комунікативні, фасилітативні та міжособистісні навички
- Управління часом

Поведінкові вимоги

- Прийняття культурного розмаїття
- Чутливість до гендерних питань та розуміння підходу, орієнтованого на потерпілих
- Здатність делікатно взаємодіяти з потерпілими та розуміти їхні страхи і скарги
- Дотримання конфіденційності за будь-яких обставин
- Здатність працювати у стресовому середовищі

Знання мов

Польська - обов'язкова. Знання англійської, української та/або російської мови є значною перевагою

Професійна підготовка

Керівник офісу надасть підтримку Координаторам, які пройдуть тренінг з наступних питань:

- Визначення СЕН, включаючи шість принципів і те, як вони відображені в Кодексі ділової поведінки ГО "Єдність", Політиці ЗСЕН, а також інших інструментах і процедурах ЗСЕН
- Інші форми неправомірної поведінки, щоб покращити здатність розпізнавати СЕН у поєднанні з іншими проблемами
- Керівні принципи гендерно-обумовленого насильства (ГОН), підзвітності постраждалим групам населення (ППН) та захисту дітей (ЗД) для просування підзвітного та орієнтованого на потерпілих підходу до ЗСЕН.
- Внутрішні процедури розгляду скарг та механізми допомоги потерпілим у ГО "Єдність"

- Стандарти розслідування, щоб процес прийняття та звітування не ставив під загрозу подальше розслідування за результатами СЕА.

[1] Стратегія МПК щодо захисту від сексуальної експлуатації, сексуального насильства та сексуальних домагань (2021), доступна за посиланням; План МПК щодо прискорення ЗСЕН в гуманітарному реагуванні на рівні країн (2018), доступний за посиланням; Стратегія Генерального секретаря ООН щодо ППОІ (2017), доступна за посиланням.

[2] Див. Загальне технічне завдання для національних мереж ПДЕА (2021).

[3] Див. наприклад, Мінімальні операційні стандарти щодо ЗСЕН та Базовий гуманітарний стандарт.

[4] Усі заходи ПЕВ із місцевим населенням слід проводити в координації з суб'єктами, які працюють із постраждалим населенням, щоб уникнути дублювання зусиль і забезпечити інформаційну підтримку таких заходів.

[5] Передові практики створення систем міжвідомчого перенаправлення скарг на СЕН та надання допомоги постраждалим/жертвам можна знайти у Посібнику з найкращих практик МПК та Посібнику з координації втручань з протидії ГОН в надзвичайних ситуаціях Посібника з координації втручань з протидії гендерно обумовленому насильству в надзвичайних ситуаціях, розділ 1.8.

Додаток 2 Угода з Кодексом поведінки ГО "Єдність"

Я, _____, який працює у громадській організації "Єдність" в _____, підписую цей Кодекс поведінки, щоб підтвердити, що я розумію і зобов'язуюсь дотримуватися найвищих стандартів професійної та особистої поведінки. Я розумію, що Кодекс поведінки застосовується до мене протягом усього періоду, коли я працюю у громадській організації "Єдність" або представляю її інтереси, включаючи час, коли я перебуваю поза службою, за межами місця роботи або у відпустці.

Стандарти особистої та професійної поведінки

Я розумію, що несу відповідальність за те, щоб до всіх людей - жінок, дівчат, хлопців і чоловіків - завжди ставилися з гідністю і повагою. Як працівник, залучений 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, домагань, насильства, залякування або експлуатації, а також у будь-якій діяльності, що підриває здатність людей реалізувати свої права людини;
- Участь або сприяння будь-якій формі крадіжки, шахрайства, корупції або зловживання владою/повноваженнями;
- Вимагати або пропонувати будь-яку особисту плату, послуги або прихильність від інших, без винятку, в обмін на гуманітарну допомогу, підтримку, товари або послуги будь-якого виду;
- Володіти незаконними товарами чи речовинами або отримувати прибуток від їх продажу;
- Отримувати хабарі;
- Приймати значні подарунки (за винятком невеликих знаків вдячності) від урядів, потерпілих осіб, донорів, постачальників або інших осіб, які були запропоновані в результаті моєї роботи або представницької ролі в організації, не декларуючи їх;
- 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 всіх гуманітарних організацій і завдає шкоди довірі у відносинах гуманітарних суб'єктів з постраждалим населенням. Тому я повністю зобов'язуюсь поважати і дотримуватись наступних основних принципів:

- Сексуальна експлуатація та сексуальне насильство є серйозним проступком і підставою для дисциплінарних заходів, включно зі звільнення без попередження;
- Сексуальні стосунки з дітьми (особами, які не досягли 18 років) заборонені, незалежно від віку повноліття або віку згоди, встановленого місцевим законодавством. Помилкове

уявлення про вік дитини не є виправданням; гуманітарні працівники не можуть вступати в сексуальні стосунки з особами молодше 18 років, навіть якщо це законно в їхній країні.

- Забороняється обмін грошей, роботи, товарів чи послуг на секс, включаючи будь-яку принизливу, образливу чи експлуаторську поведінку. Це включає оплату або пропозицію 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 підтримку отримувачам гуманітарної допомоги, зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та насильству. Менеджери всіх рівнів несуть додаткову відповідальність за це;
- Якщо у співробітника або партнера виникають побоювання або підозри щодо сексуальної експлуатації або насильства з боку гуманітарного працівника, він/вона повинен/повинна повідомити про такі підозри.

Повідомлення про інциденти, які можуть порушувати Кодекс поведінки

Я розумію, що зобов'язаний повідомляти про випадки, які можуть бути порушенням цього Кодексу поведінки. Я зобов'язуюсь:

- Повідомляти про будь-який інцидент або проблему, пов'язану з порушенням цього Кодексу поведінки, в тому числі з боку гуманітарного працівника в організації, відмінній від моєї;
- Порушувати будь-які питання, які, на мою думку, порушують Кодекс поведінки, через відповідні канали, згідно з внутрішніми політиками та процедурами ГО "Єдність".

Як працівник організації _____, я підтверджую, що розумію інформацію, очікувану поведінку та обов'язки, викладені в цьому кодексі поведінки. Я погоджуюся дотримуватися його принципів і визнаю, що порушення цих положень може призвести до дисциплінарних стягнень, аж до звільнення.

Ім'я: _____ Посада: _____

Дата: _____ Підпис: _____

Я засвідчую підпис вищезазначеного працівника/волонтера/консультанта та підтверджую, що йому/їй було надано копію Кодексу поведінки та роз'яснено його положення.

Ім'я: _____ Посада: _____

Підпис _____ Дата: _____

Додаток 3 Зразки запитань для інтерв'ю

Приблизні запитання щодо ЗСЕН для співбесіди під час працевлаштування.

Громадська організація "Єдність" прагне запобігати всім формам сексуальної експлуатації та насильства (СЕН) і гарантувати, що всі учасники програм і послуг ГО "Єдність" перебувають у безпеці та не наражаються на будь-які загрози або поведінку, пов'язану з сексуальною експлуатацією чи насильством.

- У контексті, в якому ви будете працювати, якими, на вашу думку, будуть різні типи груп, з якими ви можете взаємодіяти? Чи є деякі з цих груп вразливими, і якщо так, то що може зробити їх вразливими?
- Які підходи вам знадобляться для ефективної роботи з вразливими групами?
- Яких мінімальних стандартів ви очікуєте від нашої організації для забезпечення захисту вразливих осіб/груп від насильства чи експлуатації? У чому ви бачите свою відповідальність?
- Чи був у вас досвід реагування на проблеми, пов'язані з тим, як інша особа взаємодіє з вразливими групами/особами? Якщо так, то що ви робили?
- Чи знаєте ви про політику ГО "Єдність" щодо захисту від сексуальної експлуатації та насильства? Чи працювали ви в організації з подібною політикою?
- У вашому розумінні, що повинна містити політика захисту від сексуальної експлуатації та насильства?
- Чи доводилося вам коли-небудь працювати там, де колега поведився неналежним чином по відношенню до члена спільноти або колеги? Що сталося і як це було вирішено? Що ви думаєте про те, як це було вирішено? Чи вчинили б ви самі по-іншому?
- Чи є щось, про що ми можемо дізнатися під час перевірки рекомендацій, про що ви хотіли б поговорити?
- Що б ви зробили, якби вам було некомфортно через те, що ви побачили або підслухали?

Додаток 4 Форма згоди на розголошення інформації про кандидата

Я розумію, що громадська організація "Єдність" перевірятиме рекомендації в рамках процесу прийняття на роботу. Я розумію, що ці рекомендації будуть конфіденційними і що я не матиму до них доступу. Рекомендації можуть містити інформацію про мій попередній досвід роботи, поведінкові та технічні знання і здібності, репутацію у сфері запобігання та захисту від сексуальної експлуатації та насильства.

Я, _____, уповноважую ГО "Єдність" шукати відповідну інформацію у моїх попередніх і теперішніх роботодавців, а також уповноважую всіх моїх попередніх і теперішніх роботодавців надавати ГО "Єдність" будь-яку інформацію, що стосується моєї трудової діяльності.

Я, _____, обіцяю не завдавати шкоди ГО "Єдність" та моїм попереднім роботодавцям у зв'язку з їхніми спробами отримати та розкрити інформацію.

Ім'я кандидата:

Підпис кандидата:

Дата:

Додаток 5 Зразки контрольних запитань

- Громадська організація "Фундація Єдність" прагне до нульової толерантності до сексуальної експлуатації та насильства відповідно до міжнародної гуманітарної політики та стандартів. Тому ми зобов'язані ставити ці питання в рамках процесу відбору всіх співробітників і волонтерів. Будь ласка, не сприймайте питання, які я збираюся поставити, як звинувачення (ім'я особи, щодо якої проводиться перевірка). Громадська організація "Єдність" ставить ці запитання всім кандидатам в рамках процедури, спрямованої на забезпечення безпеки та гідності громад та осіб, яким ми служимо.
- Які у вас стосунки із заявником?
- Як довго ви знаєте заявника?
- Чи керували/наглядали ви безпосередньо за цією особою?
- Яка причина(и), чому заявник залишає (або залишив) роботу?
- [Поясніть арбітру суть посади та роботу, яку він буде виконувати. Поясніть, що захист є пріоритетом організації]. Чи є у вас якісь побоювання щодо кандидата, який виконує цю роль, у тому числі щодо контактів, які він/вона матиме з колегами або громадами, дітьми, молоддю чи іншими вразливими групами?
- Чи перебуває заявник у даний час під слідством у зв'язку зі звинуваченням у сексуальній експлуатації, сексуальному насильстві або сексуальних домаганнях? Якщо так, будь ласка, надайте деталі.
- Чи було встановлено, що заявник, згідно з політикою організації, вчинив будь-які неправомірні дії під час роботи в організації? Якщо так, будь ласка, надайте деталі.
- Чи був заявник об'єктом обґрунтованого дисциплінарного процесу, пов'язаного з його робочою поведінкою? Якщо так, будь ласка, надайте детальну інформацію.
- Чи є у вас сумніви щодо того, чи може особа дотримуватися Кодексу поведінки або Політики захисту від сексуальної експлуатації та насильства в організації?

Додаток 6 Додатковий текст для посадових інструкцій

Громадська організація "Єдність" прагне захистити учасників програми від експлуатації та зловживань. Очікується, що успішний кандидат підпише та дотримуватиметься Політики та Кодексу поведінки Фундації "Єдність" щодо захисту від сексуального експлуатації та насильства (ЗСЕН). Дотримання цієї політики включає в себе наступні обов'язки:

- Візьміть на себе відповідальність за повне розуміння політики та її наслідків.
- Дотримуватися Кодексу поведінки та поважати політику ЗСЕН у будь-який час (у професійному та особистому житті), а також звертатися за роз'ясненнями, якщо щось незрозуміло.
- Виконувати свої робочі обов'язки таким чином, щоб не завдавати шкоди дітям і дорослим, яким служить ГО "Єдність", а також іншим співробітникам або волонтерам, і не наражати їх на ризик зловживань або експлуатації.
- Сприяти створенню атмосфери поваги та довіри з учасниками програми та членами громади, як в офісі, так і на місцях.
- Повідомляти про будь-які проблеми, пов'язані з безпекою, відповідно до процедур ГО "Єдність".

Додаток 7 Контрольний список механізмів подання скарг та комунікаційні повідомлення

Контрольний список для механізмів оскарження¹:

Нижче наведено мінімальний перелік контрольного списку для механізмів подання скарг за ЗСЕН:

1. Організація створила разом з громадами або постраждалим населенням конфіденційний та безпечний механізм повідомлення про СЕН.
2. Всі бенефіціари та співробітники, незалежно від призначення та місця роботи, знають, де і як вони можуть подати скаргу.
3. Скарги можуть бути подані анонімно, якщо бенефіціар або співробітники вважають за краще.
4. Співробітники, відповідальні за прийом скарг, знають, як безпечно документувати скарги, і знайомі з інструментами (використання конфіденційної форми звітності про інциденти, такої як форма звітності про інциденти мережі ЗСЕН, або аналогічної організаційної форми, що використовується для документування скарг).
5. Організація має чіткі та задокументовані інструкції щодо отримання та розгляду скарг.

Приклади повідомлень спільноти

Існують ключові повідомлення, які повинен знати кожен член постраждалої громади, і кожен гуманітарний працівник повинен прагнути їх поширювати.

1. Гуманітарна допомога є безкоштовною і повинна надаватися без обміну послугами
2. Усі співробітники ООН/ГО зобов'язані ставитися до вас з гідністю та повагою.
3. Якщо ви зіткнулися з неправомірною поведінкою будь-якого гуманітарного працівника або пов'язаної з ним особи, це не ваша провина, і ви маєте право повідомити про це безпосередньо в організацію або гуманітарному працівнику, якому ви довіряєте. СЕН може становити кримінальний злочин, і ви також маєте право повідомити про це в поліцію.
4. Повідомлення про випадки/проблеми, пов'язані з СЕН, не впливає на ваш доступ до послуг гуманітарних організацій.
5. Повідомлення про СЕН обробляються безпечно та конфіденційно. Ваше ім'я або інформація не будуть розголошені без вашої згоди.

¹ ЗСЕН Контрольний список організаційного запобігання та пом'якшення наслідків: [WoS PSEA Network Organizational Checklist_EN_2021\(1\).pdf \(safeguardingsupporthub.org\)](#)

Контрольний список ефективного механізму подання скарг: [3.5.1_PSEA_an_effective_complaints_mechanism_checklist_A5_English.pdf \(safeguardingsupporthub.org\)](#)

6. Постраждалі від СЕН мають право на доступ до безпеки, захисту, психосоціальної, медичної та юридичної підтримки, а також до будь-яких інших відповідних послуг.

Додаток 8 Посібник з реагування на оприлюднення результатів СЕН, орієнтованого на постраждалих

1. **Ролі та обов'язки координаторів СЕН, які отримують повідомлення про розкриття СЕН, включають**
 - Прийняти повідомлення з емпатією та співчуттям, які підтверджують досвід та мужність постраждалої особи, яка розкрила інформацію.
 - Реагувати у спосіб, орієнтований на постраждалу особу, щоб задовольнити її негайні емоційні потреби та потреби у безпеці.
 - Надати постраждалій особі корисну інформацію, щоб допомогти їй вирішити, якою інформацією ділитися і які послуги та підтримка доступні для задоволення її потреб.

Що таке "орієнтований на потерпілих" підхід?

Підхід, орієнтований на постраждалих від насильства, передбачає, що в центрі уваги знаходяться права та гідність постраждалих від насильства. Він передбачає пріоритетність та повагу до безпеки, конфіденційності, вибору та самостійності постраждалих. Цей підхід визнає, що кожна жертва/постраждала:

- Їй повинні вірити і ставитися до неї з повагою, добротою, емпатією та співчуттям;
- до неї слід ставитися як до унікальної особистості з рівними правами на турботу 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 статися далі

Див. посібник "Розкриття випадків гендерного насильства": Реагування на розкриття випадків гендерного насильства в гуманітарних ситуаціях для отримання додаткової інформації про підхід до реагування на розкриття випадків, орієнтований на постраждалих:
https://bpb-us-w2.wpucdn.com/sites.wustl.edu/dist/1/2391/files/2023/03/Polish-toolkit_230223.pdf

2. **Поради щодо отримання розкриття СЕН**

- Завжди дякуйте людині за те, що вона поділилася інформацією, про яку може бути дуже важко, а іноді й травматично говорити.

- Поясніть, що таке обов'язкова звітність для проведення СЕН і 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 постраждалої особи та притягнення винуватця до відповідальності.
- Повідомте особі, що ваша роль полягає в тому, щоб надати їй інформацію про те, що буде далі, щоб вона могла вирішити, якою інформацією ділитися.
- Поясніть обов'язковість звітування. Поясніть, що всі заяви про сексуальні правопорушення та зловживання необхідно передавати керівництву відповідних організацій для проведення розслідування. Існує нульова толерантність до будь-якого СЕН, вчиненого співробітниками, партнерами, підрядниками, філіями або волонтерами щодо біженців.
- Поясніть межі конфіденційності. Поясніть зобов'язання зберігати конфіденційність особи, якщо це можливо. Поясніть межі конфіденційності, як буде вестися справа і хто матиме доступ до інформації. Запитайте, чи бажає людина продовжувати, і якщо так, запитайте її згоду на збір та передачу інформації, повідомивши, що вона може залишитися анонімною.
- Якщо людина не дає згоди, ви все одно повинні повідомити про заяву чи скаргу про СЕН, але без надання будь-якої інформації, що ідентифікує особу. Ви можете пояснити, що наявність додаткової інформації допоможе розслідуванню, але не тисніть на постраждалу особу, щоб вона дала згоду на повідомлення інформації, яка може ідентифікувати її особу.
- Якщо ви отримали згоду на продовження, запитайте, чи знає ця особа особу працівника, про якого йдеться. Якщо ім'я або особа невідомі, попросіть надати іншу ідентифікаційну інформацію, таку як установа або організація, з якою вони пов'язані, посада або назва роботи, приблизний вік і т.д. Попросіть надати основну інформацію про особу:
 - Опис того, що сталося?
 - Коли це сталося?
 - Де це сталося?
 - Хто був залучений? Як їх звати? В якій організації вони працюють?
 - Чи були свідки? Якщо так, чи можете ви поділитися тим, що вони бачили?
 - Чи був складений офіційний звіт? Залежно від того, як було зроблено повідомлення, це може бути повідомлення служби безпеки, поліції або юридичної служби.
- Надайте інформацію про наявні служби, до яких особа може звернутися по допомогу. Постраждалим від зґвалтування/сексуальної експлуатації обов'язково повідомте про переваги звернення за медичною допомогою протягом 3 днів, якщо це можливо.
- Допоможіть людині, яка перебуває у стані стресу, відчути себе в безпеці (*див. поради щодо реагування на дистрес нижче*).

3. Поради щодо реагування на дистрес для забезпечення безпеки, подолання стресу та благополуччя

"Перша психологічна допомога" - це психосоціальна підтримка, яку надавачі послуг можуть використовувати, щоб допомогти постраждалим від гендерного насильства, які

перебувають у скрутному становищі, відчувають труднощі та потребують підтримки. Перша психологічна допомога може сприяти як негайному, так і довгостроковому благополуччю, а також допомогти постраждалим впоратися з наслідками травматичного досвіду або подій. Вона включає в себе допомогу постраждалим відчути себе в безпеці, зв'язок з іншими, спокій і надію, а також сприяння їхньому доступу до фізичної, емоційної та соціальної підтримки.

Існує три основні елементи першої психологічної допомоги, які координатори можуть впровадити після отримання повідомлення про СЕН, щоб допомогти постраждалій особі у безпеці, благополуччі, подоланні стресу та одужанні:

- 1) Сприяти безпеці
- 2) Сприяти спокою
- 3) Сприяти зв'язку

Сприяння безпеці. Безпека стосується як фізичної безпеки, так і відчуття психологічної та емоційної захищеності для людей, які перебувають у стані сильного стресу. Надавачі послуг, які отримують повідомлення про гендерне насильство, повинні допомагати постраждалим задовольнити їхні потреби в безпеці та захисті. Забезпечення безпеки для постраждалих від гендерного насильства може включати в себе:

- Допомогти жертві визначити, як убезпечити себе;
- Допомогти постраждалому отримати невідкладну медичну допомогу;
- Забезпечення фізичного та емоційного комфорту (не забувайте завжди питати згоди постраждалої особи перед тим, як запропонувати дотик, наприклад, "Можна покласти руку на твоє плече?"); та
- Надання простої та точної інформації про те, як задовольнити базові потреби, в тому числі у сфері безпеки. (Наприклад, чи є місце, куди постраждала особа може піти, де вона почуватиметься в безпеці? Чи є безпечні люди, до яких постраждала особа може звернутися за підтримкою чи допомогою у задоволенні своїх базових потреб?)

Сприяння заспокоєнню. Важливим першим кроком у забезпеченні спокою є нормалізація почуттів, думок і реакцій постраждалої особи після розкриття інформації. Можуть бути й інші способи заспокоєння:

- Стабілізація постраждалих, які пригнічені або дезорієнтовані: переконайтеся, що їм тепло, комфортно і вони мають воду або щось інше для пиття;
- Забезпечити спокійне, безпечне середовище;
- Вислуховувати постраждалих, які хочуть поділитися своїм досвідом та емоціями, але ніколи не примушувати їх говорити;
- пам'ятати, що не існує правильного чи неправильного способу почуватися після пережитого гендерного насильства;
- бути доброзичливими, спокійними та співчутливими;
- надавати точну інформацію про наслідки гендерного насильства та доступні послуги та підтримку; та
- надавати інформацію про стрес та способи його подолання.

Сприяння налагодженню зв'язків. Соціальні зв'язки та підтримка можуть сприяти емоційному благополуччю та відновленню після травматичних подій, у тому числі гендерного насильства. Надавачі послуг, які отримують повідомлення про гендерне насильство, можуть допомогти встановити зв'язки з родиною, друзями або іншими особами, які можуть підтримати постраждалу особу в її негайному та довгостроковому благополуччі та відновленні. Сприяння налагодженню зв'язків після розкриття гендерного насильства може включати в себе

- Допомогти постраждалій особі вирішити, з ким вона почуватиметься в безпеці, говорячи про свій досвід;
- Забезпечення батьків та/або опікунів інформацією про те, як спілкуватися та підтримувати дітей та підлітків, які пережили насильство, а також постраждалих з інвалідністю;
- надання практичної допомоги жертвам насильства для вирішення нагальних потреб та проблем; та
- надання інформації та перенаправлення до наявних послуг та підтримки, за згодою постраждалих.

Додаток 9 Інструкція щодо реагування на повідомлення²

1. Коли ви отримуєте повідомлення або чуєте про занепокоєння щодо СЕН, організація може вжити кілька різних заходів. Вони можуть включати:

- Повідомлення або занепокоєння фактично не є порушенням законодавства - жодних дій не вжито.
- Повідомлення або занепокоєння призводить до негайного звільнення з роботи відповідно до дисциплінарних процедур вашої організації - наприклад, якщо вже є чіткі докази того, що SEO мала місце, або якщо співробітник не заперечує цього.
- Якщо повідомлення стосується кримінального злочину, воно має бути передане до місцевих органів влади, якщо воно стосується дитини віком до 18 років, воно може бути передане до місцевих органів влади, якщо воно стосується дорослої особи, якщо вона згодна на передачу і якщо це не становить загрози для захисту будь-кого з учасників процесу.
- Для визначення того, чи відбулася SEO, необхідна додаткова інформація, що може вимагати проведення розслідування.

Пам'ятайте, що якщо повідомлення було подано через ваш механізм подання скарг, вам потрібно буде 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 заява достовірною. Достовірна заява містить достатньо інформації, щоб ідентифікувати конкретного ймовірного злочинця (злочинців), конкретну неправомірну поведінку, а також конкретну жертву/потерпілу або конкретну цільову групу в межах певного періоду часу. Заява є достовірною, якщо вона могла мати місце (тобто, порушник мав можливість вчинити неправомірні дії).

Якщо це нечітка заява, яка не ідентифікує ймовірного винуватця (винуватців) та/або конкретну неправомірну поведінку, розглянути можливість того, щоб призначений слідчий повернувся до заявника для отримання більш детальної інформації, особливо до стороннього заявника; особа, яка повертається до жертви/заявника, повинна бути тим самим слідчим протягом усього розслідування; АБО

Якщо ви не можете зв'язатися з заявником, розгляньте можливість проведення широкої роз'яснювальної роботи з потенційно залученими співробітниками щодо стандартів поведінки та механізмів повідомлення про підозри у неправомірних діях. Це може бути

² Джерела: 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>

- Опитування або обговорення у фокус-групах з цільовою групою щодо їхнього досвіду роботи з програмою та персоналом.
- Задokumentуйте перевірку, звизивши коло осіб, які можуть бути залучені, та визначивши будь-які минулі скарги або проблеми з персоналом.
- Розслідувач проводить окремі інтерв'ю з кількома співробітниками, щоб з'ясувати, чи є у них якісь занепокоєння в роботі або в офісі.

3. Як тільки з'являється достовірне твердження, ідентифікуйте:

- Потенційні порушення норм законодавства.
- Чи існує потенційна злочинна поведінка, яка вимагає повідомлення правоохоронних органів.
- Як ви будете проводити розслідування.

Збір інформації чи розслідування

Майте на увазі, що може бути важко відрізнити збір додаткової інформації від початку розслідування. Зазвичай, коли ви починаєте опитувати інших осіб, окрім першого репортера, це вже є розслідуванням. Однак, якщо є дуже серйозне звинувачення (наприклад, невстановлений співробітник сексуально експлуатує або знущується над учасниками програми або дітьми в програмі), може знадобитися більше подальших дій, перш ніж розпочати власне розслідування. Як мінімум, проведіть повторні заняття з персоналом щодо очікуваної поведінки та способів повідомлення про неправомірну поведінку, щоб інші співробітники могли повідомити про це, якщо вони щось помітили. Ступінь подальших дій завжди має бути пропорційним типу заявленого проступку. Початкова заява, яка не містить достатньої кількості деталей, не звільняє організацію від певної міри подальших дій, навіть якщо не було проведено повного розслідування.

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 звернутися за допомогою до зовнішніх ресурсів.

Зверніться до Центру ресурсів та підтримки (RSH) у сфері захисту для Східної Європи (<https://easterneurope.safeguardingsupporthub.org/safeguarding-helpdesk>) який є ресурсом для організацій та осіб, що реагують 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 поштою easterneurope@safeguardingsupporthub.org.

Хоча Центр захисту не може проводити розслідування, він скерує вас до відповідних ресурсів і надає поради щодо того, що робити.

Надзвичайно важливо, щоб повідомлення про СЕН розслідувалися належним чином. Якщо ви не дотримуетесь належної процедури, вам може бути складніше притягнути до дисциплінарної відповідальності або звільнити співробітника. Співробітники, які стали об'єктом занепокоєння, можуть перейти на роботу в інші організації, не вирішивши проблему. Співробітники, які стали об'єктом звинувачення, мають право на справедливий процес, щоб визначити, що насправді сталося, а не бути об'єктом пліток і чуток.

5. Після того, як справу СЕН буде вирішено, вам потрібно буде розглянути кілька питань:

- Конфіденційність все одно повинна бути збережена. Це питання не слід обговорювати ні з ким, окрім тих, кому це необхідно знати.
- Усю документацію, пов'язану зі справою, необхідно зберігати в надійному місці.
- Ваша організація повинна мати політику щодо того, що зберігається в особовій справі співробітника, на якого було подано скаргу, незалежно від того, чи була вона підтверджена, чи ні.

Якщо співробітник порушив Кодекс поведінки, чітко визначте, що може бути включено до його рекомендацій на законних підставах.

Випадок СЕН може вплинути на моральний дух персоналу. До моменту подання скарги в офісі, що постраждав, і в суспільстві в цілому вже можуть місяцями циркулювати чутки та занепокоєння. Співробітники можуть відчувати себе виключеними з розслідування, оскільки вимоги конфіденційності означають, що вони нічого не можуть знати про нього. Вони можуть відчувати себе розчарованими висновками. Можливо, організації доведеться витратити час на відновлення морального духу персоналу та громади, вислухавши їхні занепокоєння і запевнивши, що було дотримано належної правової процедури, а також пояснивши, чому деякі аспекти справи повинні залишатися конфіденційними.

Додаток 10 Керівництво з підготовки до розслідування³

Примітка: Ця інформація призначена для організацій, які мають людські, фінансові та інші ресурси для проведення SEO розслідування.

Підготуйте план розслідування

Під час підготовки плану розслідування пам'ятайте про наступні моменти:

Безпека всіх учасників є пріоритетом: При проведенні розслідування завжди слід враховувати безпеку жертв/потерпілих, репортерів, свідків, слідчих, суб'єкта скарги та колег.

Міркування безпеки повинні визначати порядок проведення інтерв'ю та обсяг інформації про звинувачення, що надається опитуваним особам. Відповідальність за безпеку несуть керівники.

Конфіденційність: Конфіденційність є важливою частиною безпеки. Переконайтеся, що лише ті, кому це необхідно, будуть проінформовані про осіб, а також про зміст звинувачень і заяв, зроблених під час розслідування.

Злочинна поведінка: Чи потрібно інформувати органи влади або залучати їх до розслідування? Ніколи не слід ставити під загрозу розслідування, яке в кінцевому підсумку ведуть правоохоронні органи. Якщо про неправомірну поведінку буде повідомлено органам влади організацією або жертвою/постраждалою особою, план розслідування повинен визначати цю дію та будь-які дії, вжиті для призупинення діяльності суб'єкта скарги, а також містити перелік будь-яких відповідних документів, комп'ютерів, телефонів тощо, які були розшукані/конфісковані. Якщо розслідуванням займаються правоохоронні органи, ви можете відсторонити об'єкт скарги, дотримуючись трудового законодавства, і дочекатися результатів розслідування.

Дотримання трудового законодавства: Переконайтеся, що підхід і план розслідування відповідають місцевому трудовому законодавству та внутрішній політиці щодо того, коли потрібно інформувати об'єкт скарги, який тип інформації необхідно надати тощо.

Звітування донорів: Чи фінансується причетний співробітник донором, який вимагає обов'язкового звітування про всі звинувачення? Підготуйте та надішліть повідомлення про достовірне звинувачення якомога швидше, а також повідомте донора про те, що ви надасте йому копію плану розслідування, коли він буде готовий.

Визначте групи розслідування та реагування

³ *Джерело: 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>

Підготовлені слідчі: У команді є член, який знає, як проводити розслідування.

Мовні навички: Чи потрібні спеціальні мовні навички для проведення деяких інтерв'ю?

Спеціальні знання: Якщо йдеться про дітей, то в інтерв'ю повинні брати участь лише ті, хто добре знається на проведенні інтерв'ю з дітьми, наприклад, дитячий психолог.

Група реагування: До неї мають входити лише ті особи, які прийматимуть рішення щодо результатів та дисциплінарних процедур, а також мають повноваження вживати необхідних заходів під час розслідування (вимагати від опитуваних осіб припинити регулярну роботу). До неї не обов'язково має входити керівник об'єкта скарги.

Виявлення ризиків у процесі розслідування

Ризики безпеки: Вирішіть, як найкраще захистити жертву/потерпілу відповідно до її/його побажань. *(Див. також нижче про послуги з підтримки жертви/потерпілої особи та проміжні кроки для суб'єкта скарги)*. Вирішити, як найкраще захистити членів громади та інший персонал від потенційної майбутньої шкоди, а також які існують проблеми з безпекою свідків та слідчих.

Оперативний та програмний: Вирішіть, чи потребує розслідування тимчасового призупинення діяльності. Як це вплине на громаду? Як можна провести розслідування з найменшим втручанням у діяльність, забезпечуючи при цьому безпеку членів громади та персоналу? Якою інформацією слід поділитися, щоб уникнути зайвого занепокоєння персоналу та громади?

Правову: Існує також ризик того, що суб'єкт скарги може подати позов проти організації, і він може мати на це підстави, якщо не були дотримані належні процедури та не було дотримання чинного законодавства. У деяких випадках жертва/потерпіла може також наражатися на ризик подання позову про наклеп.

Репутація та ЗМІ: Дотримання конфіденційності членами команди є надзвичайно важливим, і на цьому слід наголосити, оскільки чутки можуть циркулювати в громадах, впливаючи на довіру населення до агентства, і навіть потрапляти в заголовки ЗМІ. Ретельне розслідування допоможе уникнути подальшої негативної уваги до організації, окрім тієї, що вже була викликана самим інцидентом.

Визначити служби підтримки для жертви/постраждалої особи

Медичні та психосоціальні послуги: Складіть карту послуг, що надаються в цьому районі до будь-яких інцидентів, щоб якнайшвидше запропонувати жертві/потерпілій перенаправлення до них та контактну інформацію. Якщо перенаправлення вимагає від організації зв'язатися з постачальником послуг від імені жертви/постраждалої особи, жертва/постраждала особа повинна дати згоду на передачу її/його інформації.

Визначити проміжні кроки для суб'єкта оскарження

Наскільки серйозним є передбачуваний неправомірний вчинок? Чим серйозніше, тим більше ви повинні розглянути можливість відсторонення, щоб уникнути потенційної подальшої шкоди.

Чи погрожував суб'єкт скарги жертвам/потерпілим або свідкам? Якщо погрози помсти або більш серйозної шкоди мали місце, розгляньте можливість відсторонення від роботи.

Наскільки постраждала жертва/постраждала від неправомірних дій? Для співробітника може бути особливо травматичним продовжувати працювати разом з об'єктом скарги до завершення розслідування. Якщо необхідно, відсторонити суб'єкта скарги від роботи, оскільки відсторонення жертви/постраждалої особи може бути розцінене як помста за те, що вона подала заяву. Якщо жертва/постраждала просить про відпустку, її слід задовольнити.

Чи можна захистити людей шляхом перепідпорядкування предмета скарги під час розслідування? Наприклад, якщо суб'єкта скарги звинувачують у невдалих спробах експлуатувати учасників програми, може бути доречним запобігти його доступу до роботи на місцях і взаємодії з учасниками. Це дасть змогу зібрати більше інформації до того, як суб'єкт скарги буде проінформований про звинувачення.

Відсторонення суб'єкта скарги, швидше за все, вимагатиме пояснень. Як мінімум, суб'єкт скарги повинен бути поінформований про характер звинувачень і політики, які потенційно були порушені, навіть якщо він не був опитаний під час відсторонення. Це може підказати йому, хто міг подати на нього скаргу.

Визначте документи, що підлягають перевірці

Розслідування у сфері захисту зазвичай зосереджені на людях, але документи можуть допомогти підтвердити факти, такі як час і місце події, і надати слідчим більше контексту для розуміння обставин, за яких виникли звинувачення.

Документи також можуть допомогти виявити прогалини в процедурах щодо коригувальних заходів, щоб зменшити ризик подібних порушень у майбутньому. Щоб захистити конфіденційність, документи слід запитувати у вищого керівництва з метою проведення ширшої перевірки.

Зазвичай, запит повинен включати широкий спектр питань, щоб обмежити спекуляції осіб, які не беруть участі в розслідуванні, щодо причин запиту.

Відповідні програмні документи: Якщо слідчий не знайомий з програмою, в якій виникли звинувачення, програмні документи, такі як програмні звіти та стандартні операційні процедури, дадуть йому уявлення про сферу діяльності програми та допоможуть

зрозуміти, які правила існують, чи дотримуються їх, і чи не було це фактором, що сприяв порушенню захисних заходів.

Відповідні записи, списки, журнали та табелі обліку відвідуваності: Підтвердження часу, місця та осіб, які брали участь у порушеннях, за допомогою записів або інших документів може бути корисним доказом. Значні прогалини у веденні документації або очевидна фальсифікація документів також можуть мати значення для розслідування.

Кадрові справи відповідних сторін: Перегляньте кадрові справи на предмет дат прийняття на роботу, випадків попередньої неправомірної поведінки, підписаних положень (наприклад, кодексів поведінки) та записів про відвідування тренінгів з відповідних положень.

Перегляньте публічні публікації в соціальних мережах: Перегляньте публічні публікації в соціальних мережах, де суб'єкт скарги міг несвідомо розмістити компрометуючі зображення або повідомлення.

Будь-які документи, надані жертвою/потерпілою та/або свідками: Жертва/потерпілі можуть надавати скріншоти текстових повідомлень, електронних листів, повідомлень у соціальних мережах тощо. Аналогічно, свідки можуть бути "друзями" суб'єктів скарги в соціальних мережах і можуть надати скріншоти зображень, які не є загальнодоступними.

Обшуки електронної пошти та телефонних розмов: Якщо це доречно та відповідає внутрішній політиці, можна проводити пошук записів електронної пошти та телефонних/текстових журналів (якщо організація оплачує телефонні рахунки та отримує записи безпосередньо). Пошук слід здійснювати за певними періодами часу, конкретними особами в рядках "кому" та "від кого", а також за відповідними ключовими словами.

Визначте респондентів, порядок та місце проведення інтерв'ю

Опитувані та порядок опитування: Як правило, спочатку опитують особу, яка робить заяву (яка також може бути жертвою/потерпілою), потім свідків, суб'єкта скарги та будь-яких інших свідків, яких визначить суб'єкт скарги. Якщо об'єкт скарги одразу відсторонений, може виникнути необхідність опитати його раніше. Деякі слідчі віддають перевагу такому підходу, оскільки показання заявника заносяться до протоколу і можуть бути використані проти протилежних доказів під час повторного інтерв'ю. Однак може виникнути побоювання, що надання суб'єкту скарги занадто багато деталей на початку розслідування може дозволити йому впливати на інших свідків. Ці питання слід розглядати в кожному конкретному випадку окремо. Нижче наведено деякі міркування:

Найбільш детальні розповіді: Хто вказав, що може поділитися найбільш детальною інформацією про звинувачення? Опитайте їх на початку процесу.

Свідки, які найбільше співпрацюють: Хто володіє інформацією, яка може допомогти розслідуванню, і, схоже, зараз або в минулому готовий допомогти у протидії неправомірним діям. Найближчі до об'єкта скарги особи можуть поділитися з ними

інформацією, отриманою від слідчого. Таким чином, отримайте якомога більше деталей від свідків, які співпрацюють зі слідством, щоб виявити випадки, коли пов'язані з об'єктом скарги особи можуть надавати інформацію, яка суперечить інформації, наданій більшістю свідків, і підриває довіру до них самих.

Проведіть інтерв'ю з більшістю членів команди: Щоб запобігти викриттю особи, яка подала заяву, слідча група може вирішити опитати всіх колег, які тісно співпрацюють з цією особою, а не лише свідків. Це допоможе відвернути увагу від однієї особи.

Опитуйте суб'єкта скарги, коли у вас є достатньо деталей звинувачень: Хоча може бути корисно взяти інтерв'ю у суб'єкта скарги на ранній стадії, щоб записати його заяву, щоб її можна було зіставити з пізнішою протилежною інформацією, це корисно лише тоді, коли є достатньо інформації, щоб достовірно висунути звинувачення. Якщо жертва/потерпіла від самого початку має детальну розповідь, опитайте суб'єкта скарги на ранній стадії процесу, особливо якщо ви відсторонюєте його від роботи. Однак вам може знадобитися більше деталей від свідків, щоб зрозуміти всю глибину та обсяг звинувачень і поставити відповідні запитання.

Будьте обережні з наданням занадто великої кількості деталей суб'єкту скарги або його близьким родичам, якщо існують проблеми з безпекою: У громаді можуть існувати значні побоювання щодо безпеки жертви/потерпілої особи або свідків, які можуть обмежити інформацію, якою ви можете поділитися з суб'єктом скарги. Проте для того, щоб суб'єкт звернення міг адекватно відреагувати, необхідно надати йому достатньо інформації про звинувачення, висунуті проти нього. Збалансувати ці потреби може бути важко: ви не зобов'язані ідентифікувати свідків; вам потрібно лише ставити запитання про те, чи була певна поведінка об'єкта скарги, не називаючи імен, які він може визнати або заперечити. Завжди надавайте пріоритет захисту жертви/потерпілої та свідків, коли їхня фізична безпека може бути під загрозою.

Місце

Опитуючи членів громади, переконайтеся, що місце проведення інтерв'ю є безпечним і приватним. Можливо, ви не захочете проводити інтерв'ю у своєму офісі через побоювання за їхню безпеку та добробут. Якщо ви зустрічаєтеся в громадському місці, переконайтеся, що там є певна приватність, щоб вашу розмову не могли підслухати.

Якщо ви берете інтерв'ю в інших співробітників, проведення інтерв'ю в офісі може бути доречним, оскільки спостерігачі не зможуть виокремити репортера. Тим не менш, переконайтеся, що кімната для інтерв'ю є приватною і що конфіденційні розмови не можуть бути підслухані. Якщо ви опитуєте лише кількох свідків-співробітників, проводьте інтерв'ю якомога обережніше, що може означати проведення їх за межами офісу.

Додаток 11 Стандартне положення для контрактів

Громадська організація "Єдність" дотримується принципу нульової толерантності до сексуальної експлуатації та насильства.

Сексуальна експлуатація визначається як фактичне зловживання або спроба зловживання владою або довірою з сексуальною метою. Експлуатація може включати отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

Сексуальне насильство визначається як фактичне або погроза фізичним втручанням сексуального характеру із застосуванням сили в нерівних або примусових умовах. Для цих цілей сексуальні дії з особою, яка не досягла вісімнадцятирічного віку, незалежно від будь-яких законів, що стосуються згоди, вважаються сексуальною експлуатацією та сексуальним насильством над такою особою.

(Підрядник/партнер/постачальник) повинен вжити всіх необхідних заходів для запобігання сексуальній експлуатації або насильству над будь-ким з його боку або з боку його працівників чи будь-яких інших осіб, які можуть бути залучені (підрядником/партнером/постачальником) до виконання будь-яких послуг за Контрактом.

Крім того, (підрядник/партнер/постачальник) повинен вжити всіх необхідних заходів, щоб заборонити своїм працівникам або залученим ним особам обмінювати будь-які гроші, товари, послуги, пропозиції щодо працевлаштування або інші цінні речі на сексуальні послуги чи дії або брати участь у будь-якій сексуальній діяльності, яка є експлуаторською чи принизливою для будь-якої особи.

(Підрядник/партнер/постачальник) визнає та погоджується з тим, що це є істотною умовою договору, і що будь-яке порушення цієї умови дає право ГО "Єдність" розірвати договір негайно після повідомлення (підрядника/партнера/постачальника), без будь-яких зобов'язань щодо сплати штрафів за розірвання договору або будь-якої іншої відповідальності будь-якого виду.