

**«Затверджено»**

наказом № 10/05/23-2 від “10” травня 2023 р.  
Голова ГО «Родина для осіб з інвалідністю»



\_\_\_\_\_ М.Онуфрик

## **Політика захисту від сексуальної експлуатації та наруги**

### **Громадської організації «Родина для осіб з інвалідністю»**

**м. Київ, 2023**

## Зміст

Вступ	3
<b>I. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ І ЗАСТОСУВАННЯ</b>	
Стаття 1 - Сфера застосування	3
Стаття 2 - Визначення	4
Стаття 3 - Інформація та дотримання політики	5
Стаття 4 - Мета політики	6
<b>II. ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ</b>	
Стаття 5 - Нейтральність	6
Стаття 6 - Безсторонність	6
Стаття 7 - Довіра до зацікавлені сторони	6
Стаття 8 - Ієрархічна відповідальність	6
Стаття 9 - Конфіденційність	7
Стаття 10 - Захист конфіденційність	7
Стаття 11 – Збереження інформації	7
Стаття 12 - Відповідальність	7
<b>III. МЕХАНІЗМИ БОРОТЬБИ З СЕКСУАЛЬНОЮ ЕКСПЛУАТАЦІЄЮ І НАРУГОЮ</b>	
Стаття 13 - Важливість профілактики	8
Стаття 14 - Запобігання та ідентифікація механізмів	8
Стаття 15 - Заборона будь-якої сексуальної експлуатації та наруги	8
Стаття 16 - Дії, які слід вжити у разі сексуальної експлуатації та наруги	9
Стаття 17 – Механізм звернення та звітування	10
Стаття 18 – Механізми інформування для зацікавлених сторін	10
Стаття 19 - Розслідування Організації у випадку повідомлення про випадок СЕН	11
Стаття 20 - Розслідування у разі повідомлення від зацікавленої сторони	11
Стаття 21 - Розслідування авторитет	11
Стаття 22 - Санкції проти сексуальної експлуатації та наруги	12
Стаття 23 - Захист жертви	12
<b>VI. ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ</b>	
Стаття 24 - Дата впровадження політика	12
Стаття 25 - Дотримання політики	12

## **Вступ**

Громадська організація «Родина для осіб з інвалідністю» (далі - Організація) дотримується політичної та релігійної неупередженості та діє відповідно до принципів нейтралітету, недискримінації, прозорості.

Організація створює довгострокові можливості для сталого зростання та реалізації потенціалу людей. Намагається реагувати на гуманітарні кризи та формувати стійкість; сприяти інклюзивному та стійкому зростанню; співпрацювати з ефективним управлінням та підтримувати розбудову громадянського суспільства.

Організація застосовує підхід нульової толерантності до сексуальної експлуатації та наруги. Організація прагне запобігти сексуальній експлуатації та нарузі як в межах організації, так і в рамках програм та груп бенефіціарів Організації.

З цією метою політика Організації проти сексуальної експлуатації та наруги:

- Заохочує профілактику;
- Сприяє виявленню;
- Встановлює чітку процедуру розслідування;
- Запроваджує механізм санкцій.

Ця політика спрямована на керівництво персоналом та партнерів Організації і повинна розглядатися разом із Кодексом поведінки Організації.

## **I. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ І ЗАСТОСУВАННЯ**

### **1. Сфера застосування**

1.1. Політика застосовується до всіх співробітників Організації, членів органів управління та надавачів послуг згідно з договорами.

1.2. Положення цієї політики можуть також застосовуватися до будь-якої особи, яка працює в організації, яка виконує місію для Організації.

1.3. Зокрема, ця політика застосовується до партнерів-виконавців залежно від конкретних положень та умов угоди про надання послуг, постачальників, субгрантоотримувачів, бенефіціарів (як жертви), зацікавлених сторін, консультантів та інших асоційованих організацій.

## 2. Визначення

2.1. **Сексуальна експлуатація (СЕ) та наруга (СН)** для цілей цієї політики термін включає:

- сексуальні домагання,
- зловживання владою з метою отримання сексуальних послуг,
- зґвалтування,
- сексуальне насильство,
- сексуальні стосунки з неповнолітньою,
- платні сексуальні стосунки,
- торгівля людьми, пов'язана із статтю.

2.1.1 **Сексуальне домагання (СД)** характеризуються неодноразовим нав'язуванням сексуальних коментарів або поведінки людині, яка:

- понижує гідність,
- або створює залякуючу, ворожу чи образливу ситуацію для відповідної особи.

Будь-яка форма серйозного (у т.ч. неодноразового) тиску з реальною або очевидною метою отримання сексуального акту на користь винного або третьої особи вважається сексуальним домаганням.

Забороняється сексуальне переслідування будь-якого персоналу.

Сексуальні домагання включають велику кількість заборонених форм поведінки, таких як:

- фізичні напади сексуального характеру, такі як зґвалтування чи сексуальне насильство, спроби вчинити такі дії або фізичні наміри, такі як торкання, пощипування, ласка або будь-який інший жест щодо тіла іншої особи;
- сексуальні досягнення, сексуальні пропозиції або коментарі із сексуальними відтінками, такі як двозначні жести, зауваження, жарти чи коментарі щодо сексуальності або сексуального досвіду людини;
- залякування, загрози чи перешкоди для просування по службі через секс з відповідною особою;
- репресії у відповідь на скаргу на сексуальні домагання.

«Зловживання владою з метою отримання сексуальних послуг» характеризується сексуальними стосунками, нав'язаними силою, або відносинами соціальної чи економічної залежності чи підпорядкування.

**2.1.2. "Сексуальне насильство"** означає будь-яке сексуальне насильство, вчинене проти іншої особи, неповнолітньої чи дорослої людини, шляхом залякування, примусу, погрози чи несподіваного вчинку.

**2.1.3. Сексуальна наруга.** Сексуальні стосунки з неповнолітньою розглядаються як сексуальна наруга. Будь-які сексуальні дії з дитиною

заборонені через повноліття та відсутність згоди. Під дитиною розуміється будь-яка особа віком до 18 років відповідно до Конвенції ООН про права дитини. Незнання віку людини не є вагомою підставою для захисту.

2.1.4. Відповідно до змісту цієї політики, "**управління**" - означає будь-яку особу обрану органами, що приймають рішення, для участі в управлінських та адміністративних органах Організації. Зокрема, засновники організації та члени правління є членами органів управління.

2.1.5. Відповідно до змісту цієї політики "**партнером-виконавцем**" є: партнер, якому було доручено реалізувати один або кілька проєктів чи заходів, і якому для цього було виділено бюджет. Зокрема, це відноситься до міжнародних НУО та / або національних НУО та / або державних установ.

2.1.6. Відповідно до змісту цієї політики, "**зацікавлені сторони**" - це особи або групи, з юридичним статусом або без нього, які прямо чи опосередковано, добровільно чи мимоволі, сприяли, брали участь у будь-якій формі або отримувати вигоду від дій, програм та діяльності Організації.

2.1.7. Відповідно до змісту цієї політики, термін «**персонал**» стосується будь-якої зайнятої особи у діяльності Організації. Волонтери Організації також підпадають під цю категорію для цілей цієї політики.

2.1.8. Відповідно до змісту цієї політики, термін "**бенефіціар**" стосується будь-якої особи, яка прямо чи опосередковано отримує вигоду від програм і проєктів Організації.

2.1.9. Відповідно до змісту цієї політики, "**постачальник**" - це третя особа, фізична особа чи група, з юридичним статусом або без нього, яка прямо чи опосередковано надає будь-який вид товарів та / або послуг Організації, на платній чи безоплатній основі.

2.1.10. Відповідно до змісту цієї політики, "**консультант**" - це третя особа, фізична особа чи група, з юридичним статусом або без нього, яка прямо чи опосередковано надає будь-які види консультаційних послуг Організації, на платній чи безоплатній основі.

### **3. Інформація та дотримання політики**

3.1. Ця політика розроблений управлінням Організації. Персонал Організації, а також інші суб'єкти, зазначені у статті 1 цієї політики, зобов'язані поводитись відповідно до цієї політики, а отже, вони повинні знати та розуміти її положення та будь-які зміни. Коли вони не впевнені, як діяти далі, їм слід звернутися за порадою до компетентної особи, зокрема до свого керівника.

3.2. Персонал Організації, а також інші суб'єкти, зазначені у статті 1 цієї політики, які відповідають за узгодження умов найму будь-якого персоналу Організації, повинні забезпечити, щоб персонал був обізнаний і зобов'язується повністю дотримуватись цієї політики.

3.3. Відповідальність персоналу Організації, що має управлінські обов'язки, а також інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики, полягає у забезпеченні того, щоб персонал під їхнім наглядом дотримувався цієї політики; вживав або

пропонував відповідні дисциплінарні заходи як санкцію проти будь-яких порушень його положень.

3.4. Ця політика повинна бути складовою частиною умов праці персоналу Організації та умов для виконання місії інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики, з моменту підтвердження їх ознайомлення.

3.5. Організація регулярно перевірятиме положення цієї політики.

#### **4. Мета політики**

Метою цієї політики є:

- Впровадити запобігання, звітування та механізми, санкції, необхідні для дотримання правил, що стосуються забороненої сексуальної поведінки та застосовуються до персоналу Організації, а також інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики.
- Визначити правила щодо забороненої сексуальної поведінки, які застосовуються до персоналу Організації, а також інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики.
- Повідомлення третіх осіб про поведінку, яку вони мають право очікувати від персоналу Організації, а також інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики.

## **II. Загальні принципи**

#### **5. Нейтральність**

Персонал Організації, а також інші суб'єкти, зазначені у статті 1 цієї політики, повинні виконувати свої обов'язки нейтрально та аполітично, відповідно до закону, законних вказівок та етичних правила, що стосуються їхньої ролі.

#### **6. Безсторонність**

У контексті своїх професійних ролей та / або своїх місій співробітники Організації, а також інші організації, зазначені у статті 1 цієї політики, повинні діяти відповідно до закону та здійснювати свою дискреційну владу неупереджено, беручи до уваги врахування лише відповідних обставин.

#### **7. Довіра до зацікавлених сторін**

Персонал Організації, а також інші суб'єкти, зазначені у статті 1 цієї політики, зобов'язані поводитись у будь-який час таким чином, щоб відображати та підтримувати цінності Організації - цілісність, неупередженість та ефективність та сприяти зміцненню довіри всіх зацікавлених сторін.

#### **8. Ієрархічна відповідальність**

Персонал Організації підпорядковується своєму безпосередньому керівнику та / або керівнику їх функціонального відділу, якщо інше не передбачено законом.

## **9. Конфіденційність**

Правильно розглядаючи потенційне право зацікавлених сторін на доступ до інформації, співробітники Організації, а також інші суб'єкти, зазначені в статті 1 цієї політики, повинні обробляти всю інформацію та всі документи, отримані під час або в рамках виконання своїх обов'язків, разом із необхідною конфіденційністю.

## **10. Захист конфіденційності**

Потрібно вжити всіх необхідних заходів, щоб забезпечити належне дотримання конфіденційності персоналу Організації та інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики; як результат, декларації передбачені цією політикою, мають залишатися конфіденційними, якщо інше не передбачено законом.

## **11. Збереження інформації**

- Враховуючи загальні рамки українського законодавства, щодо доступу до інформації, що перебуває у власності приватних осіб, співробітники Організації та інші організації, зазначені у статті 1 цієї політики, повинні розкривати інформацію лише стосовно норм та вимог, що застосовуються до Організації.

- Персонал Організації та інші суб'єкти, зазначені у статті 1 цієї політики, повинні вжити відповідних заходів, щоб гарантувати безпеку та конфіденційність інформації, за яку вони відповідають або яка їм відома.

- Персонал Організації та інші організації, зазначені у статті 1 цієї політики, не повинні шукати доступ до інформації, яка була б для них недоречною. Працівники Організації не повинні неналежним чином використовувати інформацію, яку вони можуть отримати під час виконання своїх службових обов'язків або в рамках їх виконання.

- Таким же чином співробітники Організації та інші суб'єкти, зазначені у статті 1 цієї політики не повинні зберігати професійну інформацію, яка може або повинна бути законно розповсюджена, або розповсюджувати відомості, які вони знають, або мають обґрунтовані підстави вважати, що вони є неточними або оманливими.

## **12. Відповідальність**

- Персонал Організації, який відповідає за управління іншим персоналом Організації, повинен робити це відповідно до політики та цілей Організації. Вони відповідають за реагування на дії та бездіяльність співробітників під їх наглядом, які порушують цю політику та цілі, та за вжиття заходів належної ретельності, які очікуються від особи, яка займає їх посаду, для запобігання таким вчинкам або бездіяльності.

- Персонал Організації, якому доручено контролювати або керувати іншим персоналом Організації, повинен вжити необхідних заходів, щоб запобігти

участі персоналу під їх наглядом у вчиненні дій, які можуть спричинити сексуальну експлуатацію або наругу. Такими заходами можуть бути: привернення уваги та виконання законів та норм; забезпечення належної підготовки, пов'язаної з сексуальною експлуатацією та наругою, і показати приклад доброчесності шляхом своєї особистої поведінки.

### **III. МЕХАНІЗМИ БОРОТЬБИ З СЕКСУАЛЬНОЮ ЕКСПЛУАТАЦІЄЮ І НАРУГОЮ**

#### **13. Важливість профілактики**

Цілком усвідомлюючи, що сексуальної експлуатації та наруги можна найефективніше уникнути, створивши організаційну культуру, яка відкидає та ефективно діє на будь-яку форму сексуальної експлуатації та наруги, Організація розробила матеріали для інформування, спрямовані на запобігання та виявлення сексуальної експлуатації та наруги.

Паралельно з цим Організація розробила практичні процедури, зокрема, завдяки Кодексу поведінки, що підтверджує необхідність поваги гідності людей.

#### **14. Запобігання та ідентифікація механізмів**

Організація повністю підтримує принципи свободи слова та захисту жертв сексуального насильства та експлуатації. Таким чином, Організація розробила механізми, які можуть сприяти запобіганню сексуальній експлуатації та наруги, такі як:

- Підписання Кодексу поведінки працівниками з метою з'ясування неприйнятної поведінки, зокрема сексуальної експлуатації та наруги.
- Інформація для бенефіціарів про існуючі засоби правового захисту (зокрема, через Механізми подання скарг та реагування), що дозволяє підвищити рівень зацікавленості всіх зацікавлених сторін проекту та забезпечити, щоб всі працівники підтримували шанобливий діалог з бенефіціарами.
- Проведення та участь у навчаннях з підвищення обізнаності з метою підготовки та розширення можливостей команд, особливо для персоналу, який працює з неповнолітніми або найбільш вразливим населенням;
- Визначати фактори ризику на постійній основі, зокрема протягом проектного циклу;
- Впровадити процедури оцінки для партнерів Організації, з урахуванням їхніх етичних зобов'язань та поведінки в минулому.

#### **15. Заборона будь-якої сексуальної експлуатації та наруги**

- Будь-яка пряма або непряма участь у сексуальній експлуатації та наруги, як визначено у цій політиці, заборонена для персоналу Організації та інших суб'єктів, зазначених у статті 1 цієї політики.
- За жодних обставин персонал Організації та інші суб'єкти, згадані в статті 1 цієї

Політики, не повинні надмірно користуватися своїм професійним становищем для своїх особистих інтересів або для отримання прихильності сексуального характеру.

## **16. Дії, які слід вжити у разі сексуальної експлуатації та наруги**

16.1. У разі сексуальної експлуатації та наруги, вчинених в рамках трудових відносин:

- Якщо співробітники Організації вважають, що він або вона є жертвою чи свідком будь-якої поведінки, викладеної у статті 2 цієї політики, він або вона повинні встановити прямий контакт із винним, щоб припинити таку поведінку, за умови, що факти не надто серйозні, щоб виключити такий підхід.
- Якщо неадекватна поведінка не припиняється або якщо працівник не може звернутися безпосередньо до винного, він або вона повинні повідомити факти відповідно до статті 17 цієї політики.
- Бажано зазначити день і час, а також деталі, пов'язані з фактами та іменами будь-яких свідків.
- У будь-якому випадку про це слід повідомити керівництво Організації. Щоб вжити відповідних заходів та провести своєчасне внутрішнє розслідування.

16.2. У разі сексуальної експлуатації та наруги, скоєних проти бенефіціара дії Організації:

- Якщо відмічається сексуальна експлуатація та / або наруга, скоєні щодо бенефіціарів, особа, яка підписує цю Політику, зобов'язується негайно повідомити про це відповідальну особу через електронну адресу [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com)
- Бажано зазначити день і час, а також деталі, пов'язані з фактами та іменами будь-яких свідків.
- У будь-якому випадку про це слід повідомити керівництво Організації щоб вжити відповідних заходів та провести своєчасне внутрішнє розслідування.

16.3. У разі сексуальної експлуатації та наруги, вчиненого стосовно партнера-виконавця:

- Якщо співробітники Організації або будь-які інші організації, зазначені в статті 1 цієї політики, спостерігають за сексуальною експлуатацією та / або наругою, вчиненими будь-якою іншою особою, останні зобов'язуються негайно звітувати відповідальній особі та / або керівнику та / або до керівника Організації і в будь-якому випадку через електронну адресу

rodynas2018@gmail.com

- Бажано зазначити день і час, а також деталі, пов'язані з фактами та іменами будь-яких свідків.
- У будь-якому випадку про це слід повідомити керівництво Організації щоб вжити відповідних заходів та провести своєчасне внутрішнє розслідування.

## **17. Механізм звернення та звітування**

- Організація має намір відповісти / запропонувати відповідь / подати (відповідну) відповідь на будь-яку сексуальну експлуатацію та наругу. Щоб сприяти цьому, Організація призначила координатора через певну електронну адресу [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com)
- Персонал Організації, який є свідком або жертвою сексуальної експлуатації та наруги, які можуть порушувати чи суперечити цій політиці, повинен повідомити про це своєму керівнику та / або своєму особистому контакту в Організації, а в іншому випадку - [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com) (електронна адреса).
- Персонал Організації повинен звітувати перед своїм прямим керівником, в іншому випадку - [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com) (електронна адреса) будь-які докази, твердження або підозри щодо сексуальної експлуатації та наруги, про які вони знають під час виконання своїх службових обов'язків або під час виконання ними своїх обов'язків. Розслідування повідомлених фактів є відповідальністю Організації відповідно до положень статті 19 цієї політики.
- Якщо звітування перед прямим керівником не є доречним, співробітники Організації повинні звітувати через [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com) (електронну адресу).
- Співробітники Організації можуть використовувати формат звітування (форму скарги).
- Організація повинна забезпечити, щоб співробітники Організації, які повідомляють про випадок, як описано вище, на підставі обґрунтованих підозр і добросовісно, не зазнали жодної шкоди в результаті.
- За випадки зловживання механізмами подання скарг можуть застосовуватися санкції.

## **18. Механізм інформування для зацікавлених сторін**

- Організація бажає підтримати людей, які є свідками або жертвами порушень цієї політики. З цією метою Організація має намір сприяти звітуванню зацікавлених сторін за будь-яке порушення цієї політики. Таким чином, будь-яка зацікавлена сторона, як визначено у цій політиці, яка є свідком або жертвою порушення цієї політики, може подати запит до Організації через Механізми інформування [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com) (електронна адреса).
- Організація повинна забезпечити, щоб будь-яка зацікавлена сторона, яка повідомляє про випадок, як описано вище, на підставі обґрунтованих підозр та

добросовісно, не зазнала жодної шкоди в результаті.

## **19. Розслідування Організації у випадку повідомлення про випадок СЕН**

- Відповідно до статті 17 цієї політики, співробітники Організації повинні повідомити свого керівника, а в іншому випадку за адресою [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com) у разі підозри у сексуальній експлуатації та порузі.

- Відповідь електронною поштою надсилається [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com) після отримання скарги. Ця відповідь:

- деталізує процес, якого слід дотримуватися у разі підозри у сексуальній експлуатації та порузі;
- просить, де це доречно, надати подальші роз'яснення та оцінку скарги.

- Розгляд скарги здійснюється на місцевому рівні Організації, залежно від цього щодо серйозності повідомлених фактів. Цю оцінку проводити після отримання скарги на [rodynas2018@gmail.com](mailto:rodynas2018@gmail.com).

- Діючий персонал та інші організації згадані у статті 1 цієї Політики повинні:

- співпрацювати у будь-якому розслідуванні, проведеному Організацією;
- вести всі записи про будь-яку підозру у причетності, яка може знадобитися для подальшого розслідування;
- зберегти конфіденційність усіх тверджень.

## **20. Розслідування у разі повідомлення від зацікавленої сторони**

- Відповідно до статті 18 цієї політики, зацікавлені сторони можуть повідомляти через Механізми інформування про будь-які випадки підозри на сексуальну експлуатацію та поругу.

- Відповідь через Механізми інформування буде надано після отримання скарги. Ця відповідь:

- деталізує процес, якого слід дотримуватися у разі підозри у сексуальній експлуатації та порузі.

- просить, де це доречно, надати подальші роз'яснення та підвищення скарги.

Персонал Організації та інші організації, зазначені у статті 1 цієї політики, повинні:

- співпрацювати у будь-якому розслідуванні, проведеному Організацією;
- вести всі записи про підозру у причетності до таких справ, які можуть знадобитися у разі розслідування;
- зберегти конфіденційність усіх тверджень.

## **21. Авторитетне розслідування**

Відповідальна особа від Організації відповідає за незалежний нагляд за діяльністю Політики проти сексуальної експлуатації та поруги та відповідає за її впровадження в Організації. Зокрема, Голова Правління Організації відповідає за управління всіма проблемами сексуальної експлуатації та поруги в рамках

Організації.

## **22. Санкції проти сексуальної експлуатації та наруги**

- Порухення цієї політики, що є, зокрема, порушенням Кодексу поведінки Організації, може спричинити санкції від попередження до розірвання трудового договору за серйозні порушення, без попередження та виплати компенсації.

Організація залишає за собою право використовувати повний спектр контрактних санкцій аж до припинення будь-яких договірних відносин у разі порушення цієї політики будь-яким суб'єктом, зазначеним у статті 1.

Організація має право, залежно від серйозності виявлених фактів, повідомляти поліцію та/або органи прокуратури факти, що становлять сексуальну експлуатацію та наругу.

## **23. Захист жертви**

Організація зобов'язується зробити все можливе, за погодженням з жертвами заборонених дій, захистити їх, зокрема шляхом:

- дотримання всієї необхідної конфіденційності щодо обробки заяв, складених відповідно до цієї політики;
- негайно розпочати розслідування фактів, повідомлених відповідно до цієї політики;
- надання персональної підтримки жертвам інцидентів, про які повідомляється відповідно до цієї політики;
- інформування потерпілого про дії, вжиті у відповідь на повідомлення про інциденти відповідно до цієї політики;
- адаптація нинішньої політики з метою кращого розуміння та дотримання персоналом Організації цих принципів.

## **IV. ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ**

### **24. Дата впровадження політики**

Ця Політика проти сексуальної експлуатації та наруги набирає чинності після затвердження Правлінням Організації 09 травня 2023 року.

### **25. Дотримання політики**

Співробітники Організації підтверджують, що вони дотримуються цих принципів, підписуючи форму прийняття політики Організації та / або підписуючи свій трудовий договір.