



ГРОМАДСЬКА  
ОРГАНІЗАЦІЯ



# Політика щодо захисту від сексуальної експлуатації і наруги

PSEA POLICY

## 1.Визначення

Для цілей цієї політики:

- 1.1 «Постраждалі особи» – особи, які прагнуть або користуються захистом або допомогою ГО «3.5 ВІДСОТКІВ». Сюди може входити будь-яка особа в країні чи місцевій громаді, яка співпрацює з ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».
- 1.2 «Механізми подання скарг на основі співтовариства» (МПСОС) стосується надійних каналів, за допомогою яких члени постраждалої громади можуть безпечно подавати скарги та звертатися за допомогою. Вони ґрунтуються на взаємодії з громадою, де люди можуть та заохочуються безпечно повідомляти про скарги конфіденційно, якщо це необхідно – включаючи інциденти СЕН – і ці звіти передаються відповідним органам для подальших дій.
- 1.3 «Персонал ГО «3.5 ВІДСОТКІВ»» означає будь-яку особу, яка працює на базі ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», включаючи: експертів, які працюють за договорами цивільно-правового характеру або договорами ФОП, відрядженого персоналу, або осіб які надають послуги від імені ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», волонтери, стажери та консультанти.
- 1.4 «Внутрішні правила ГО «3.5 ВІДСОТКІВ»» посиляються на Посадові інструкції, включаючи Кодекс етики та ділової поведінки, а також будь-які інші застосовані правила, положення та політики ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».
- 1.5 «Запобігання сексуальній експлуатації і наруги та відповідальність за них» (ЗСЕН) стосується політики, правил та дій, спрямованих на те, щоб попереджати участь персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» у будь-якій формі сексуальної експлуатації та жорстокого поводження, й відповідно своєчасно реагувати на випадки, які сталися.
- 1.6 «Помста» означає будь-які прямі або непрямі шкідливі дії, рекомендовані, погрожуванні або вжиті, якщо особа стала жертвою, або добросовісно повідомила про підозру у передбачуваних неправомірних діях, таких як сексуальна експлуатація чи наруга, або брала участь в уповноваженому аудиті чи розслідуванні. Помста може включати відмову в допомозі або несправедливий розподіл допомоги, несприятливі адміністративні дії, такі як, але не обмежуючись, необґрунтованими оцінками поганої роботи, зміною посадових обов'язків, ворожим робочим кліматом або іншими негативними рішеннями, що впливають на умови працевлаштування особи. Помста може також мати форму словесного зловживання або переслідування.
- 1.7 «Сексуальне насильство» стосується фактичного або фізичного чи психологічного втручання сексуального характеру, яке має статус загрози, примусу чи в нерівних умовах, скоєні проти постраждалих осіб.
- 1.8 «Сексуальна експлуатація» включає, але не обмежується такими діями: Статеві стосунки з дитиною (Помилкове уявлення, що дитині більше 18 років, не є виправданням. Навіть у країнах, де вік згоди на вступ до сексуальних відносин нижче 18 років, персоналу й іншими працівникам ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» забороняється мати статеві стосунки з особами молодше 18 років); обмін грошей, працевлаштування, товарів чи послуг на секс або інші сексуальні дії. Заборонено надання грошей, їжі, робочих місць, товарів, допомоги або послуг в обмін на секс або інші сексуальні дії; Статеві стосунки з пов'язаними, навіть якщо це офіційно дозволено в країні; Схиляння дитини або дорослого до сексу з іншими особами; Відмова чи погроза відмови – вимога надати сексуальні послуги.
- 1.9 «Сексуальна експлуатація та наруга» (СЕН) використовується у цій політиці для спільного посилення на вищезазначені акти.
- 1.10 «Сексуальні домагання» трапляються серед персоналу на робочому місці й визначаються як «будь-які небажані статеві прояви, прохання про сексуальні послуги, висловлювання,

фізичні дії або жести сексуального характеру або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, що може образити чи принизити іншу особу». Сексуальними домаганнями можна вважати дії, які заважають роботі, висуваються як умови для працевлаштування або створюють загрозливу, непривітну чи образливу атмосферу. Це може бути одноразова дія або серія повторюваних випадків.

- 1.11 «Персонал третьої сторони» означає будь-яку особу, яка працює у третій стороні та надається в розпорядження ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», не будучи персоналом ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», наприклад, за угодою про надання послуг між ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та постачальником послуг.
- 1.12 «Викривач» означає особу, яка повідомляє про підозру у порушенні внутрішніх правил ГО «3.5 ВІДСОТКІВ». Викривачі надають інформацію на основі обґрунтованої підозри у вчиненні протиправних дій.

## **2. Вступ**

- 2.1 Як громадська організація і відповідно до нашого мандату, Громадська організація «3.5 відсотків» (ГО «3.5 ВІДСОТКІВ») зобов'язана поважати та захищати вразливих людей, які перебувають у групі ризику.
- 2.2 Кодекс етики та ділової поведінки ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» забороняє СЕН будь-кого, включаючи людей, які «звертаються до захисту або допомоги або користуються нею». Заборони також охоплюють використання образливих матеріалів та будь-який обмін «грошиками, роботою, товарами чи послугами для сексу, включаючи сексуальну прихильність або інші форми принижуючої або експлуаторської поведінки». Заборони поширюються на взаємодію з працівниками секс торгівлі.
- 2.3 ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» дотримується положень Бюлетеня Генерального Секретаря про сексуальну експлуатацію та наругу (ST/SGB/2003/13), який розповсюджується на всіх працівників ООН, включаючи тих, хто працює в органах і програмах Організації Об'єднаних Націй, що адмініструються окремо. У 2015 році 32-а міжнародна конференція Червоного Хреста та Червоного Півмісяця прийняла Резолюцію 3, яка засуджує сексуальне та гендерне насильство за будь-яких обставин, особливо під час збройних конфліктів, катастроф та інших надзвичайних ситуацій. Резолюція 3 також закликає всі складові Руху «прийняти та застосовувати політику нульової толерантності щодо сексуальної експлуатації та зловживань бенефіціарами з боку їх співробітників та волонтерів, і впроваджувати цим особам санкції за свої дії».

## **3. Мета, сфера застосування та аудиторія**

### **3.1. Мета**

Метою цієї політики є забезпечення того, щоб ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» вживав усіх необхідних кроків для запобігання сексуальній експлуатації та наруги персоналом ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та адекватного реагування на ті випадки, яким вона не може запобігти. Цій меті властиво забезпечення добробуту тих, хто вижив, а також підзвітності та доброчесності нашої взаємодії з членами місцевих громад. Забезпечення справедливого ставлення до персоналу, який звинувачується у СЕН, згідно з Внутрішніми правилами ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» є невід'ємним для цієї політики.

- а) За допомогою цієї політики та її процедур посилюються існуючі системи внутрішньої звітності, розслідування та подальших заходів щодо можливих порушень Кодексу етики

та ділової поведінки та Посадових обов'язків, пов'язаних із СЕН. Відповідні кроки щодо випадків СЕН пояснюються нижче в розділах 5 «Ролі та обов'язки» та 6 «Процедури складання звітності». План дій, що підтримує реалізацію цієї політики, спрямований на подальше вирішення питань підвищення обізнаності та підготовки кадрів, що збільшить спроможність розглядати справи відповідно до міжнародних стандартів.

- b) Ця політика додатково зміцнює та розробляє системи підзвітності з метою попередження сексуальної експлуатації та наруги, в рамках ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та сторонніх працівників або тих, хто дізнався про СЕН, щоб почуватись комфортно, щоб повідомляти та бути захищеним від помсти.
- c) Взаємодія з місцевими громадами, сприяння механізмам подання скарг на основі громади та надання допомоги постраждалим є важливими складовими цілей, процедур та Плану дій цієї політики. Політичний підхід узгоджується з Керівництвом ГО «3.5 ВІДСОТКІВ». Політика спирається на ідеї, розроблені в положеннях Бюлетеня Генерального Секретаря про сексуальну експлуатацію та наругу (ST/SGB/2003/13), включаючи їх підхід до направлення скарг та допомоги вразливим. Розробляючи та застосовуючи нашу власну політику ЗСЕН, ГО 3.5 ВІДСОТКІВ» спирається на найкращі практики національних товариств.

### 3.2. Сфера застосування:

- a) Ця політика застосовується до всього персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».
- b) Для персоналу третьої сторони, у відповідні угоди між ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та третьою стороною має бути включено стандартне положення ЗСЕН. Подібне застереження має бути включене у грантові угоди ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» з партнерами-виконавцями, включаючи національні товариства.
- c) Скарги, що стосуються персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», волонтерів та інших осіб, розглядаються, як описано у п.6.3.1.
- d) Ця політика не поширюється на випадки переслідування та сексуальних порушень між персоналом ГО «3.5 ВІДСОТКІВ». Такі випадки розглядаються окремо в Кодексі етики та ділової поведінки.

## 4. Ключові принципи та правила поведінки

ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» абсолютно не терпить сексуальної експлуатації та жорстокого поводження. Це означає, що будь-які злочинці повинні бути притягнуті до відповідальності.

### 4.1. ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» застосовує підхід, орієнтований на вразливих людей до ЗСЕН. Це передбачає такі принципи:

- a) **Не завдайте шкоди:** не слід вживати заходів, що погіршують становище жертви сексуальної експлуатації чи наруги.
- b) **Повага:** усі вжиті дії керуються повагою до вибору, побажань, прав та гідності постраждалого.
- c) **Безпека:** безпека та безпека постраждалого є пріоритетом номер один для всіх учасників.

- d) **Конфіденційність:** Необхідно дотримуватися конфіденційності щодо особистості потерпілого та іншої ідентифікаційної інформації у кожному аспекті ведення справи. Потрібно вжити всіх заходів, щоб гарантувати, що будь-яка справа розглядається в повній конфіденційності.
  - e) **Недискримінація:** ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» забезпечує рівне та справедливе ставлення до всіх, хто потребує допомоги, через інцидент СЕН за участю персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».
  - f) **Захист дітей:** Дітям, які постраждали, слід приділяти особливу увагу, і слід враховувати їхні конкретні потреби. Щодо догляду за дітьми, необхідні консультації з фахівцями з питань захисту дітей.
- 4.2. Розслідування випадків сексуальної експлуатації і наруги має бути справедливим та поважати права всіх причетних сторін.
- 4.3. Зусилля ЗСЕН полягають у використанні підходу залучення та підзвітності громад, який допомагає поставити громади в центр того, що ми робимо.
- 4.4. Як зазначено в Кодексі етики та ділової поведінки, персонал ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» повинен:
- a) Не вчиняти жодних актів сексуальної експлуатації чи зловживань.
  - b) Не вступати в будь-які сексуальні дії з:
    - Особами віком до 18 років, незалежно від повноліття чи місцевої згоди (незнання або помилкова віра у вік дитини не є захистом).
    - Дорослими, які прагнуть скористатися або вже скористалися захистом або допомогою ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».
    - Сексуально активними, включаючи всі форми діяльності та зловживання сексуального характеру, з фізичним контактом або без нього, а також всі відомості про те, чи відомо будь-якій із сторін про таке зловживання.
  - c) Не обмінювати гроші, роботу, товари чи послуги на секс, включаючи сексуальну прихильність чи інші форми принижуючої, принизливої чи експлуаторської поведінки. Це стосується незалежно від правового статусу проституції в законодавстві країни, проживання, чи місця проживання співробітників ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».
  - d) Не виробляти, не закуповувати, не розповсюджувати та не використовувати порнографічні матеріали в офісах ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» або на обладнанні ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», включаючи читання / перегляд порнографічних веб-сайтів або дошок оголошень, а також надсилання або взаємодія з порнографічними електронними листами.
- 4.5. **Захист викривачів:** ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» застосовує політику нульової толерантності до будь-якої форми помсти щодо особи, яка або повідомляє про обґрунтовану підозру у порушенні внутрішніх правил ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», або яка співпрацює в процесі аудиту або розслідування, що проводиться.
- 4.6. Крім того, дана Політика стверджує: «Кожен, хто повідомляє про підозру у передбачуваному проступку, повинен діяти добросовісно і мати обґрунтовані підстави вважати, що розкрита інформація може спричинити порушення внутрішніх правил ГО «3.5 ВІДСОТКІВ».

## 5. Ролі та обов'язки

### 5.1 Обов'язки вищих керівників

- 5.1.1 Члени правління, директор, заступник директора, менеджери проектів ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» несуть загальну відповідальність за реалізацію політики щодо персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» під їх наглядом.
- 5.1.2 Загальні обов'язки всіх керівників вищого рівня включають:  
Забезпечення інформування та регулярного нагадування всьому персоналу ГО «3.5

ВІДСОТКІВ» про зміст цієї політики.

- a) Виступати в ролі взірців, докладаючи всіх розумних зусиль для створення та підтримки середовища, яке сприяє запобіганню СЕН.
- b) Вживання негайних та відповідних заходів після отримання будь-якого звіту чи скарги щодо заяв про СЕН, занепокоєнь, підозр чи помсти, пов'язаних із СЕН, як зазначено в цій політиці.
- c) Забезпечення, за підтримки старшого координатора ЗСЕН, що весь персонал ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» проводить регулярні, обов'язкові навчальні сесії ЗСЕН.
- d) Систематично інтегрувати проблему сексуальної експлуатації і наруги в інформаційні кампанії, тренінги та зустрічі з постраждалими людьми, з особливою увагою до вразливих груп, та встановити механізм повідомлення про інциденти СЕН, як далі описано нижче в розділі 6.1.1.
- e) Сприяти взаємодії з місцевими організаціями, такими як жіночі асоціації та представниками маргіналізованих людей, такими як організації інвалідів, з метою підвищення обізнаності щодо нульової толерантності до СЕН та, де це доречно, спільної роботи над створенням гендерно чутливих громад, де засновані механізми подання скарг, які ставлять у центр права, можливості та потреби постраждалих.

## 5.2 Обов'язки всього персоналу

5.2.1. На додаток до викладених у розділі 4.5 вище, усі співробітники ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» несуть такі обов'язки:

- a) Ознайомитися та зрозуміти цю політику
- b) Пройти обов'язкове навчання ЗСЕН
- c) Повідомляти про будь-які випадки СЕН, про які були свідками, про яких чули або підозрювали (відповідно до розділу 6.2.1)
- d) Повноцінно співпрацювати з особами, відповідальними за розслідування
- e) Забезпечити конфіденційність будь-якого інциденту, про який повідомляється

5.3 Обов'язки Управління внутрішнього аудиту та розслідувань / Комітету з питань етики та ділової поведінки (КПЕДП)

5.3.1 Голова КПЕДП має повноваження та відповідальність забезпечити відповідне розслідування можливих випадків сексуальної експлуатації та жорстокого поводження в межах ГО «3.5 ВІДСОТКІВ». Оцінка та / або розслідування можуть бути передані підрядникам відповідно до необхідних ресурсів та навичок.

5.3.2 Про всі твердження, незалежно від каналу їх зв'язку, слід негайно повідомляти голову КПЕДП. Звіти про можливу сексуальну експлуатацію та зловживання можуть подаватися анонімно та зберігатись в таємниці.

5.3.3 Після отримання обвинувачення КПЕДП проводить попередню оцінку цього твердження. Якщо попередня оцінка звинувачення показує, що є законні підстави вважати, що мали місце сексуальна експлуатація і наруга, адміністративне розслідування повинно бути розпочато відповідно до процедур розслідування ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та відповідних правил та посадових обов'язків.

5.3.4 Усі сторони, які беруть участь у розслідуванні КПЕДП, повинні зберігати конфіденційність. Під час попереднього оцінювання та розслідування особа, яка є предметом звинувачення, вважається невинною. Під час розслідування передбачуваний винуватець повинен мати можливість бути заслуханим.

5.3.5 Після завершення розслідування КПЕДП складає Звіт про розслідування, в якому містяться висновки та рекомендації.

5.3.6 Залежно від характеру та тяжкості звинувачення та відповідної законодавчої бази Голова КПЕДП може прийняти рішення про передачу справи до місцевих органів внутрішніх справ або поліції.

5.3.7. У разі виникнення необхідності у медичній, психологічній або правовій допомозі постраждалому, Голова КПЕДП може рекомендувати звернутися до медичних закладів, юридичних консультацій або скористатися телефонами гарячих ліній (за Формою

перенаправлення).

- 5.4 Обов'язки особи відповідальної за кадрову діяльність
- 5.4.1 КПЕДП інформує особу відповідальну за кадрову діяльність, де це доречно, про відкриття розслідування, щодо поведінки особи, яка розслідується.
- 5.4.2 На підставі звіту про розслідування, особа відповідальна за кадрову діяльність, проконсультувавшись з юристами, вирішує (1), чи є законні підстави звинувачувати особу в сексуальній експлуатації і нарузі, (2) якщо виставляються звинувачення, переглядаються відповіді на звинувачення, (3) рекомендуються відповідні дисциплінарні заходи, якщо такі є, та передається остаточне рішення зацікавленій особі.
- 5.4.3 І передбачуваному злочинцеві, і будь-якому персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», опитаному в ході розслідування, слід запропонувати відповідну підтримку. Це може включати доступ до послуг психосоціальної підтримки, таких як консультування.
- 5.4.4 Також:
  - а) виконує перевірку всіх нових найманих працівників
  - б) екранізує персонал ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», який взаємодіє з дітьми
  - с) контролює дотримання обов'язкової підготовки

## **6.Процедури складання звітності**

- 6.1 Звітність постраждалих осіб
- 6.1.1 Повинен бути розроблений відповідний механізм, за яким постраждалі особи повідомляють про СЕН персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та ефективно поширюють інформацію про нього. Сюди може входити механізму подання скарг на базі громади у співпраці з громадою, використання системи гарячих ліній ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» та / або призначення координатора для прийому скарг.
- 6.2 Звітність персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ»
- 6.2.1 Персонал ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», який є свідком, знає або підозрює, що інший персонал ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» брав участь у СЕН, повинен звітувати за будь-яким із наступних поточних каналів:
  - а) Комітет з питань етики та ділової поведінки,
  - б) Місцевий координаційний центр ЗСЕН (якщо застосовується),
  - с) Прямий керівник особи, яка звітує, або будь-який інший менеджер, включаючи вищих керівників.
- 6.2.2 Будь-який із зазначених вище одержувачів таких скарг негайно передає справу до Комітету з питань етики та ділової поведінки.
- 6.2.3 Зовнішні партнери, включаючи національні товариства, які хочуть повідомляти про скарги проти персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ», також можуть використовувати будь-який із зазначених вище каналів.
- 6.3 Звітність стосовно осіб, що не стосуються персоналу ГО «3.5 ВІДСОТКІВ»
- 6.3.1 Скарги, отримані на сторонніх співробітників або працівників зовнішньої організації, передаються роботодавцю зацікавленої особи ЗСЕН. ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» просить звітувати про результати справ та про вжиті заходи для забезпечення вирішення будь-яких негайних медичних, психосоціальних та інших потреб жертви СЕН, пов'язаних із передбачуваним інцидентом.

## **7.Моніторинг та оцінка**

- 7.1 Голова КПЕДП несе загальну відповідальність за сприяння та моніторинг реалізації цієї політики.
- 7.2 Команда КПЕДП щороку перевіряє прогрес у впровадженні цієї політики.
- 7.3 Відповідно до цієї політики, обов'язки керівників вищого рівня щодо ЗСЕН повинні бути відображені в їхній посадовій інструкції (або технічному завданні, якщо це доречно) та їх оглядах роботи.
- 7.4. КПЕДП щороку повідомляє про кількість скарг на сексуальну експлуатацію та жорстоке поводження, а також про фактичну кількість доведених випадків та їх вирішення до Правління.
- 7.5 Звіт також повинен бути доступним для громадськості, супроводжуючись заявою про вжиті заходи щодо розгляду заяв, про те, що робиться активно з точки зору запобігання, та про те, як керівники несуть відповідальність за розподіл та підтримку політики.
- 7.6 ГО «3.5 ВІДСОТКІВ» співпрацює з іншими міжнародними, міжурядовими та неурядовими організаціями, включаючи національні товариства, з метою оцінки реалізації та впливу колективних зусиль для запобігання СЕН та пов'язане з цим зловживання владою.
- 7.7 Оцінка корисності цієї політики та її результатів буде проведена через два роки після її прийняття.

## **8.Скорочення / Акроніми**

КПЕДП - Комітет з питань етики та ділової поведінки  
ЗМЕН - Захист від сексуальної експлуатації та наруги  
СЕН - Сексуальна експлуатація і наруга