

Положення про захист дітей та вразливих дорослих

**Regulations on the protection
of children and vulnerable adults**

Зміст

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	1
РОЗДІЛ 2. ПОЛІТИКА ЩОДО ВІДДАНОСТІ ДІТЯМ ТА ВРАЗЛИВИМ ДОРΟΣЛИМ	3
РОЗДІЛ 3. КОДЕКС ПОВЕДІНКИ СПІВРОБІТНИКІВ	4
3.1. Вступ	4
3.2. Комунікація	4
3.3. Конфіденційність	4
3.4. Повага	5
3.5. Небажана (неприйнятна) поведінка	5
3.6. Комунікація із представниками різних груп	5
3.7. Документування фактів небажаної (неприйнятної) поведінки, зокрема діянь насильницького характеру	5
3.8. Використання зображень та співпраця із ЗМІ	6
3.9. Декларація про зобов'язання	7

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Громадська організація "3.5 відсотків" (далі – Організація), усвідомлює велику відповідальність за захист прав людей, з якими ми працює, зокрема це діти, молодь та дорослі з інвалідністю, що мають фізичні, сенсорні, інтелектуальні та психічні порушення, а також члени їхніх сімей.
- 1.2. Зазначені цільові групи є одними з найбільш маргіналізованих. Аби запобігти ризикам неналежного поводження та насильству щодо них, а в разі шкоди, заподіяній дитині чи вразливому, дорослому реагувати відповідним чином, для осіб, які співпрацюють з Організацією (волонтерів, надавачів послуг, експертів тощо), та співробітників, залучених на умовах трудових договорів (далі – Співробітники) Організацією розроблена спеціальне Положення про захист дітей та вразливих дорослих громадської організації "3,5 відсотків" (далі – Положення).
- 1.3. Організація визнає, що безпека, добробут та інтереси дітей та вразливих дорослих є найважливішими за будь-яких обставин. Положення Організації спрямоване на те, щоб незалежно від віку, здібностей чи інвалідності, статі, расової, релігійної приналежності та віросповідання, сексуальної орієнтації, соціально-економічного стану – сприяти належному забезпеченню прав людини для людей з порушеннями здоров'я, шляхом розбудови спроможності, зміцнення громадянського суспільства та зміни політики, захистити від будь-якої форми зловживань, дискримінації, зневаги та насильства.
- 1.4. Організація визнає своїм обов'язком дбати про захист та сприяння благополуччю дітей та вразливих дорослих. До Положення покладені стандарти Конвенції ООН про права дитини, Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, Конвенції з прав людини та основоположних свобод, Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання; а також стандарти національного законодавства України, зокрема Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закону України «Про охорону дитинства», закону України «Про соціальні послуги», закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших нормативно-правових актів щодо прав дитини та прав людей з інвалідністю.
- 1.5. Дія цього Положення поширюватиметься на Голову Організації, Членів Організації, співробітників Організації.
- 1.6. Відповідальність за організацію всіх заходів, спрямованих на реалізацію принципів і вимог цього Положення покладено на Голову Організації.
- 1.7. Голова Організації призначає з числа співробітників уповноважену особу / осіб (далі - УО) для здійснення контролю за дотриманням цього Положення та Кодексу поведінки співробітників, який є складовою її частинною.
- 1.8. Організація вимагає від своїх Співробітників дотримання цього Положення, інформуючи їх про ключові принципи, вимоги та санкції за порушення. Вимога дотримання цього Положення включається до договорів, в тому числі трудових.
- 1.9. При відборі нових співробітників, Організація зважатиме на їх відданість цінностям прав дитини та прав осіб з інвалідністю. Це передбачає, зокрема, ретельний аналіз біографії особи (кандидата на посаду) та рекомендацій від організацій, з якими співпрацювала така особа, проведення анкетування з метою перевірки її знань в сфері соціального захисту і механізмів протидії жорстокому поводженню, зокрема насильству.
- 1.10. Для формування належного рівня культури захисту дітей та вразливих дорослих, УО із контролю за дотриманням цього Положення проводить з новими співробітниками інформаційну сесію для ознайомлення із Положенням та періодичні заходи для інформування діючих співробітників.
- 1.11. Дотримання Співробітниками Організації вимог цього Положення враховуються при накладенні дисциплінарних стягнень та при заохочувальних заходах.
- 1.12. Порушення цього Положення є підставою для притягнення Співробітників до відповідальності, зокрема дисциплінарної (відсторонення від виконання посадових обов'язків, догана, звільнення тощо), про що зазначається в договорах із Співробітниками.
- 1.13. Організація визнає, що наявність цього Положення створить умови для захисту прав дітей та вразливих дорослих, захисту співробітників Організації та захисту її репутації.
- 1.14. Усі визначення та терміни в цьому Положенні вживаються в значенні:

Дитина

особа до 18 років.

Вразливі дорослі

особи віком старше 18 років, які внаслідок віку, інвалідності, функціональних порушень, захворювань, умов, в яких вони перебувають, або в результаті соціальної та іншої нерівності, є або можуть бути неспроможними піклуватися про себе або захистити себе від значної шкоди чи експлуатації.

Насильство

діяння фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються однією людиною по відношенню до іншої, а також погрози вчинення таких діянь.

Жорстоке

поводження

(катування)

дія, якою особі навмисне заподіюються сильний біль або страждання, фізичне чи моральне, щоб отримати щось від неї або від третьої особи, залякати чи примусити до якихось дій, або якщо це ґрунтується на дискримінації.

Фізичне

насильство

форма насильства, що включає ляпази, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, загодіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

Психологічне

насильство

форма насильства, що включає словесні образи, погрози, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, якщо вони викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи.

Економічне насильство

форма насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру.

Сексуальне насильство

будь-які діяння сексуального характеру, що вчиняються без згоди особи або стосовно дитини, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності.

РОЗДІЛ 2. ПОЛІТИКА ЩОДО ВІДДАНОСТІ ДІТЯМ ТА ВРАЗЛИВИМ ДОРΟΣЛИМ

- 2.1. Політика Організації полягає у тому, щоб створити і активно підтримувати середовище, метою якого є запобігання та припинення будь-яких дій та бездіяльності, як навмисних, так і випадкових, що породжують загрозу будь-якої форми насильства щодо дітей та вразливих дорослих.
- 2.2. Організація прагне реалізовувати свої програми та заходи таким чином, щоб вони були безпечними для дітей та вразливих дорослих та сприяли захисту їх прав. Всі Співробітники Організації зобов'язуються вести себе відповідно до правил, визначених цим Положенням.
- 2.3. Якщо Співробітнику Організації стає відомо про факти прояву насильства чи загрози його вчинення, йому/їй слід невідкладно повинні зафіксувати скаргу та передати негайно (протягом 24 годин) її по встановленим каналам зворотного зв'язку (гаряча лінія, електронна пошта, форма веб-сайту, особисто Уповноваженій особі з обробки скарг Організації).
- 2.4. В разі отримання таких скарг, УО:
 - а) Контролює реєстрацію отриманої скарги у відповідній системі бази даних Організації Уповноваженою особою з обробки скарг Організації;
 - б) У разі звернення до Організації постраждалої особи, надає такій особі інформацію про її права, медичну, соціальну, психологічну допомогу, якими вона може скористатися;
 - в) В разі потреби постраждалої особи в отриманні такої допомоги, інформує про це відповідні компетентні органи (установи);
 - г) У разі виявлення фактів порушення цього Положення з боку співробітника Організації, УС може входити до складу Комісії з розгляду чутливих скарг для розгляду скарги та/або бути призначеною Спеціалістом-аналітиком з дослідження та збору інформації для проведення службового розслідування, згідно Положення про розгляд скарг та зворотній зв'язок Організації.
 - г) У разі підтвердження підозр, співробітник, винний у порушенні Положення несе дисциплінарну та/або іншу, передбачену законодавством, відповідальність.
- 2.5. Обробка персональних даних щодо особи, яка повідомила про прояв насильства чи загрозу його вчинення, або постраждалої особи здійснюється за згодою такої особи або її законного представника з дотриманням вимог Закону України «Про захист персональних даних» та Положення про розгляд скарг та зворотній зв'язок Організації.
- 2.6. З метою проведення моніторингу та оцінки дотримання цього Положення, Організація може проводити анкетування представників цільових груп та співробітників Організації, аналіз задокументованих випадків порушення умов цього Положення (у відповідній системі бази даних Організації, тощо), просвітницькі заходи для цільових груп та реалізовує інші методи моніторингу й оцінки.
- 2.7. Періодичність проведення моніторингу та оцінки визначається Головою Організації. Ініціатором проведення оцінки дотримання цього Положення може виступати Головою Організації, Загальні збори Організації.
- 2.8. Організація інформує громадськість про Положення про захист дітей та вразливих дорослих шляхом розміщення на власному веб-сайті відповідної інформації, а також контактних даних Організації та інших установ (організацій), до яких слід звернутися у випадку насильства.
- 2.9. Положення буде переглянуто через рік після розробки, а потім кожні три роки, або за таких обставин:
 - а) зміни в чинному законодавстві України та/або підзаконних нормативно-правових актах, що стосуються сфери застосування Положення;
 - б) за вимогою Загальних зборів Організації, як найвищого керівного органу Організації;
 - в) в результаті будь-яких інших значних змін або подій, які можуть впливати на характер та якість програм, спрямованих на сприяння забезпеченню прав дітей та вразливих дорослих.

РОЗДІЛ 3. КОДЕКС ПОВЕДІНКИ СПІВРОБІТНИКІВ

3.1. Вступ

- 3.1.1. Цей Кодекс поведінки розроблений для співробітників Організації. Кодекс заснований на місії та основних цінностях Організації. Кодекс застосовується у відносинах співробітників з усіма іншими зацікавленими сторонами, що виникають у процесі формування та реалізації проектів та програм Організації. Кодекс поведінки визначає бажану та небажану поведінку.

3.2. Комунікація

- 3.2.1. У своїй діяльності Організація використовує всі доступні, в тому числі визначені Конвенцією ООН про права осіб з інвалідністю, формати для спілкування, мови та доступні формати подання інформації. Співробітники прагнуть розуміти і бути зрозумілими.

3.3. Конфіденційність

- 3.3.1. Співробітники зобов'язані дотримуватися конфіденційності. Кодексом підтверджується, що вся інформація, що захищається міжнародним правом та національним законодавством із захисту персональних даних є конфіденційною.
- 3.3.2. Виняток можуть становити випадки сприяння Організації забезпеченню прав людини – звернення для надання допомоги, документування порушень прав людини та відновлення у правах. У цих випадках, конфіденційна інформація може використовуватись виключно із згоди особи чи її законного представника для звернення до органів влади, інституцій надання правової допомоги, звернення до суду у справах захисту інтересів цієї особи.

3.4. Повага

- 3.4.1. Співробітники Організації є віддані цінностям мультикультурного суспільства та зобов'язані дотримуватись принципу рівності та недискримінації. Під час формування та реалізації програм та проектів Організації, співробітники не допускають необґрунтованих привілеїв чи обмежень та уникають ситуацій не рівного поводження однієї групи учасників, відносно іншої.

3.5. Небажана (неприйнятна) поведінка

- 3.5.1. Організація прагне створити безпечне середовище для представників усіх категорій співробітників та учасників програм організації, в якому немає місця для агресії, насильства та дискримінації. У разі скарг на прояви подібної поведінки з боку співробітників Організації, такі випадки перевіряються особою/групою осіб, уповноважених на те Головою Організації, та, за потреби, вживаються заходи відповідальності, в тому числі дисциплінарної, включно із звільненням з посади або припинення договірних відносин.

3.6. Комунікація із представниками різних груп

- 3.6.1. Співробітники завжди повинні вести діалог із кожною особою, що звернулася до Організації та використовувати всі можливі способи спілкування, щоб уникнути непорозумінь та сприяти донесенню інформації до особи-відвідувача Організації у максимальний зручний для такої особи спосіб. У межах заходів із підвищення компетентностей, Організація навчає співробітників навичкам спілкування з особами, які потребують додаткових умов комунікації із використанням комунікаційних технік, що дозволять уникати непорозумінь та інцидентів, які можуть призвести до небезпеки для особи або співробітників Організації.
- 3.6.2. Голова Організації у межах реалізації цього Положення може спрямовувати окремих співробітників на навчання професійному опануванню відповідних технік для подальшого спілкування із особами, що потребують додаткових умов комунікації.

3.7. Документування фактів небажаної (неприйнятної) поведінки, зокрема діянь насильницького характеру

- 3.7.1. Діяння, що призвели до небезпеки осіб, права яких захищаються цим Положенням, повинні бути задокументовані шляхом внесення отриманої скарги у відповідну систему бази даних Організації Угловнаженою особою з обробки скарг Організації та невідкладно повідомлені УО та/або Голові Організації для вжиття заходів щодо запобігання порушенню цього Положення.

3.8. Використання зображень та співпраця із ЗМІ

- 3.8.1. Діти, молодь та дорослі мають право на захист від шкоди. Публікування інформації про них (в т.ч. фото та відео) повинна мати визначені параметри та обмеження, особливо що стосується розміщення в Інтернет-мережі, де практично неможливо обмежити масштаби розповсюдження інформації. Поширення фото та відео матеріалів за участю дітей та вразливих дорослих можливе лише у якості презентації їх участі у публічних заходах, кампаніях та дослідженнях, які проводить Організація. Не публікуватимуться / поширюватимуться фото та відео матеріали, які несуть ризик дотриманню права на приватне та сімейне життя дитини / особи.
- 3.8.2. Організація вважає, що публікування фото та відео, на яких зображені цільові групи Положення можуть бути поширені лише за умови:
- а) попередження повнолітніх осіб (у випадку обмеженої дієздатності їх законних представників) – учасників програм та проєктів Організації про відео, фото зйомку та форми її поширення, із обов'язковим інформуванням про можливість будь-кого відмовитись від участі у зйомці;
 - б) письмової згоди дитини та її законного представника із роз'ясненням умов та наслідків поширення відео та фото, де дитина зображена.
- 3.8.3. Рекомендації щодо використання фотографій та відео:
- а) Завжди запитуйте дозвіл;
 - б) Про фото та відео матеріали, на яких зображено дітей та / чи вразливих дорослих, що використовуються формально та публічно, мають бути попереджені особи, які на фото зображені;
 - в) Партнери та члени Організації перед публікацією відео та фото матеріалів із проведених публічних заходів, кампаній, досліджень повинні проконсультуватись із УО з контролю за дотриманням принципів та вимог цього Положення.
- 3.8.4. Співпрацюючи із ЗМІ, співробітники Організації просувають цілі та принципи цього Положення. УО беруть участь у контактуванні із ЗМІ та забезпеченні того, щоб при просуванні програм та проєктів Організації було дотримано умови цього Положення та Кодексу.
- 3.8.5. Соціальні медіа, такі як Інтернет-блоги, Facebook та інші соціальні мережі, дозволяють комунікувати з представниками цільових груп, колегами, представниками інших організацій. Організація підтримує відкритий діалог, обмін інформацією та знаннями. Коли співробітник використовує соціальні мережі, Організація сподівається, що опубліковані заяви не будуть шкідливими для Організації, її членів чи цільової аудиторії.
- 3.8.6. Співробітник завжди звертає увагу на необхідність дотримання конфіденційної інформації, поважає приватне життя клієнтів або колег та авторські права.
- 3.8.7. Організація всіляко сприятиме поширенню тем, які стосуються:
- а) просування прав дітей та вразливих дорослих;
 - б) дотримання принципу рівності та недискримінації;
 - в) просуванню позитивних дій, що сприятимуть дотриманню принципу рівності та недискримінації.
- 3.8.8. Допускається поширення тем, які виявляють тенденції порушень прав дитини або вразливих груп осіб, що стали відомі у процесі документування. Такі публікації допускаються виключно за умови збереження конфіденційної інформації про особу.
- 3.8.9. Недопустимим є поширення, публікування тем, які:
- а) розпалюють ворожнечу на ґрунті інвалідності та інших ознак;
 - б) поширюють стереотипи та негативні практики щодо дітей та осіб, що потерпають від дискримінації;
 - в) несуть інформацію, що може бути ризиком порушенню права приватного та сімейного життя або неналежного поводження.
- 3.8.10. У разі підозри поширення або участі в обговоренні подібних тем, до співробітника застосовуються процедури, визначені Кодексом та Положенням, включно із дисциплінарними санкціями.

3.9. Декларація про зобов'язання

- 3.9.1. Підписавши Кодекс, Організація зобов'язується запроваджувати ефективні механізми для забезпечення того, щоб принципи Кодексу були реалізовані у всій діяльності Організації.
- 3.9.2. Підписання Кодексу, веде нас до відповідальності за його повне здійснення:
- а) Ми інформуватимемо широку громадськість про існування даного Кодексу, забезпечимо механізм зворотного зв'язку, за допомогою якого кожен зможе коментувати виконання Кодексу;
 - б) Ми будемо включати посилання на дотримання Кодексу в керівних принципах нашої організації та гарантувати, що всі співробітники Організації, несуть відповідальність за впровадження та дотримання Кодексу;
 - в) Ми гарантуємо, що партнери Організації будуть проінформовані про Кодекс під час роботи з нашою організацією.