

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

в.о. Голови Правління



## ПОЛОЖЕННЯ

про запобігання випадкам сексуальної експлуатації, сексуального домагання і реагування на них

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

#### 1.1. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

Мета застосування цієї політики полягає в наступному:

- Дати визначення сексуальній експлуатації, сексуальному домаганням і нормам поведінки, які повинні дотримуватися співробітники Фонду стосовно статевих стосунків з одержувачами допомоги;
- Встановити перелік заходів, які необхідно вжити для попередження випадків сексуальної експлуатації та домагання;
- Визначити чіткі механізми для інформування про випадки сексуальної експлуатації та домагання;
- Визначити, які механізми необхідно сформувати в Фонді для ефективного реагування на ситуації, пов'язані з сексуальною експлуатацією та домаганням.

#### 1.2 ЗАСТОСУВАННЯ

Положення цієї політики поширюються на весь персонал Фонду, незалежно від їх місця роботи, посади, типу або терміну призначення, і відносяться в тому числі до співробітників, які працюють за тимчасовим контрактом, на договірній основі, співробітники, що працюють за угодами про надання спеціальних послуг або угодами про виконання робіт, консультанти та стажисти, а також сторонні Фонду, такі як постачальники, підрядники або технічні партнери.

### 2 ПРИНЦИПИ І ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

#### 2.1 ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

Всі співробітники Фонду повинні працювати і вести себе таким чином, щоб забезпечувати повагу і дотримання прав людей, яким вони покликані служити. З цієї причини, а також з урахуванням свідомо нерівного становища, в якому нерідко

перебувають найуразливіші групи бенефіціарів по відношенню до персоналу Фонду, вводяться такі принципи:

- Співробітники Фонду зобов'язані дотримуватися норм етичної поведінки і повідомляти про всі випадки сексуальної експлуатації та домагання при виникненні у них відповідних підозр.
- Фонд зобов'язується забезпечити своїм співробітникам можливість висловитися і твердо має намір полегшити процес інформування про випадки неправомірного поведінки, віддаючи пріоритет заявам про випадки сексуальної експлуатації та домагань (СЕД), а також зобов'язується забезпечити негайну і ефективну відповідь на повідомлення про сексуальну експлуатацію та домагання, щоб не допускати відповідних переслідувань і захищати тих співробітників, які заявили про це.
- Фонд твердо має намір діяти в напрямку запобігання нових випадків сексуальної експлуатації та домагань, в першу чергу шляхом комунікації та підвищення обізнаності щодо даного питання

## 2.2 ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

### 2.2.1 ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПЕРСОНАЛУ Фонду

#### 2.2.1.1 ОБОВ'ЯЗОК ДОТРИМУВАТИСЯ ЕТИЧНИХ НОРМ ПОВЕДІНКИ

Всі співробітники Фонду повинні дотримуватися найвищих стандартів службової і особистої поведінки і завжди поводитися гідно та розсудливо. Крім того, сексуальна експлуатація та домагання, вчинені співробітниками Фонду, завдають шкоди авторитету та репутації Фонду і підривають довіру до Фонду. Тому персонал Фонду не має права використовувати своє службове становище для сексуальної напруги або експлуатації тих, хто отримує допомогу безпосередньо від Фонду. Забороняється надання грошових коштів, можливостей для працевлаштування або товарів і послуг в обмін на секс. Співробітники повинні діяти спільно і підтримувати умови, які перешкоджають такій поведінці.

Співробітники Фонду повинні підтримувати найвищі стандарти поведінки в особистій та професійній сфері спілкування та вести себе гідно і розсудливо.

Співробітники Фонду зобов'язані не тільки утримуватися від участі в будь-яких діях, які можуть бути витлумачені як СЕД, але і сприяти створенню і підтримці обстановки нетерпимості до проявів СЕД. Це перш за все відноситься до керівного складу, на яких лежить відповідальність задавати тон оточенню і вести себе гідним наслідування чином. Якщо співробітники Фонду не передають відомості про випадки СЕД, про які їм стає відомо, це може послужити підставою для застосування дисциплінарних заходів.

Дії пов'язані з сексуальною експлуатацією або сексуальною наругою, являють собою серйозний проступок і є підставою для застосування дисциплінарних заходів, включаючи звільнення в дисциплінарному порядку. Вони також можуть спричинити за собою порушення кримінального судочинства, якщо це узгоджується з відповідними законами, що діють всередині країни.

З цією метою в Фонду:



- Співробітники мають утримуватися від вступу в будь-які статеві відносини з особами, які отримують допомогу Фонду, так як такі відносини ґрунтуються на свідомо нерівному положенні, підривають довіру до роботи Фонду і ставлять під сумнів її сумлінність;
- Забороняються будь-які сексуальні дії, що здійснюються з дітьми (особами в віці до 18 років), незалежно від встановленого на місцевому рівні віку повноліття або віку добровільної згоди для вступу в статеві відносини. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням. Це правило не поширюється на випадки, коли один з співробітників Фонду полягає в законному шлюбі з особою молодше 18 років, але досягли повноліття або віку згоди для вступу в статеві відносини, прийнятому в країні громадянства кожного з подружжя;
- Забороняється пропозиція грошей, можливості для працевлаштування, товарів, допомоги або послуг в обмін на секс, включаючи сексуальні послуги або інші види образливої, що принижує гідність, небезпечної або пов'язаної з експлуатацією поведінки стосовно осіб, які користуються послугами Фонду;
- Співробітники та одержувачі допомоги, мають не тільки утримуватися від вступу в сексуальні відносини, а й повідомляти про всі випадки, коли в ході виконання своїх професійних обов'язків вони виявляють передбачувані або явні ознаки СЕД.

#### 2.2.1.2 ОBOB'ЯЗОК ПОВІДОМЛЯТИ ПРО ВИПАДКИ СЕД

Якщо співробітник Фонду став свідком проявів СЕД з боку кого-небудь з його колег, позаштатних співробітників Фонду або працівників організацій за рамками Фонду, з якими були укладені угоди про співпрацю, або ж йому стало відомо, що такі випадки мали місце, він повинен проінформувати про це Керівництво Фонду. Якщо особи, які працюють на Фонд і разом з Фондом, повідомляють про порушення з боку персоналу Фонду, то вони отримують право на захист від переслідування.

Співробітники Фонду, які за характером своєї діяльності знаходяться в тісному контакті з групами населення, які отримують допомогу, і особливо ті з них, які безпосередньо надають цим особам послуги, можуть зіткнутися з явними або передбачуваними ознаками СЕД. В такому випадку вони зобов'язані повідомити про виниклі у них підозри.

Особа, яка не повідомила про відомі їй випадки СЕД, може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності.

Зловмисне інформування про випадок СЕД з метою завдати шкоди репутації іншої особи або Фонду або неправомірно скористатися механізмами боротьби з СЕД для отримання особистої вигоди є порушенням норм поведінки

#### 2.2.2 ЗОБОВ'ЯЗАННЯ Фонду

Відповідно до Статуту ООН, міжнародної рамкової основи з прав людини, рамкової основи ООН по врегулюванню затяжних надзвичайних ситуацій Фонд зобов'язується забезпечити своїм співробітникам можливість заявляти про грубі і масштабні порушення прав людини шляхом звернення до відповідних органів.

Для полегшення повідомлень про такі порушення та пріоритетного розгляду заяв про випадки СЕД Фонд зобов'язується забезпечити негайну і ефективну відповідь на повідомлення про випадки СЕД (тобто розслідування і притягнення до відповідальності в відповідних випадках), не допускаючи відповідних переслідувань і захищаючи співробітників, які заявили про порушення. Крім того, Фонд твердо має намір діяти в напрямку запобігання нових випадків СЕД, в першу чергу шляхом впровадження планів комунікації та підвищення обізнаності з питань СЕД, а також за допомогою моніторингу та відстеження даних, пов'язаних з СЕД.

### 3 ЗАПОБІГАННЯ, МОНІТОРИНГ ТА ВІДСТЕЖЕННЯ ДАНИХ

#### 3.1 ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ, КОМУНІКАЦІЯ ТА ПОШИРЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ

З метою сприяння поширенню та впровадженню реальної політики, а також для підвищення обізнаності в масштабах всього Фонду з питань, пов'язаних з випадками СЕД та їх наслідками, в Фонду має бути підготовлена відповідна комунікаційна стратегія. У плані якої, мають бути передбачені наступні заходи:

- Забезпечення доступності реальної політики на всіх рівнях Фонду.
- Забезпечення персоналу Фонду інформаційними матеріалами в масштабах всього Фонду та впровадження програм підвищення обізнаності та підготовки з питань СЕД.
- Забезпечення співпрацюючих з Організацією партнерських організацій інформаційними матеріалами з питань політики в області СЕД.
- Проведення комунікаційних кампаній з метою підвищення поінформованості з даного питання одержувачів допомоги Фонду.

#### 3.2 ПІДГОТОВКА З ПИТАНЬ СЕД

Задля запобігання випадкам СЕД, а також для підвищення обізнаності в цій галузі весь персонал Фонду зобов'язаний пройти навчальний курс з попередження СЕД.

За допомогою цих навчальних модулів персонал Фонду зможе ознайомитися з етичними цінностями, про які йдеться в цій політиці, а саме з нормами поведінки при роботі з особами, які перебувають в уразливому становищі. Крім того, співробітники навчатимуться розпізнавати як ситуації, щодо проявів СЕД, так і безпосередні ознаки випадків СЕД, і отримають практичні поради про те, як допомогти жертвам СЕД при виявленні ознак СЕД або при зверненні до них таких осіб зі скаргою на СЕД.

### 4 ІНФОРМУВАННЯ ПРО ВИПАДКИ СЕД ТА ЗАХОДИ РЕАГУВАННЯ

#### 4.1 МЕХАНІЗМИ ІНФОРМУВАННЯ

Персонал Фонду або особа, яка співпрацює з Фондом, або будь-яка особа з числа тих, хто став жертвою або свідком СЕД, або яким-небудь іншим способом дізналась про випадок СЕД, може скористатися будь-якими доступними каналами зв'язку, які дозволяють швидко і зі збереженням конфіденційності повідомити про випадок СЕД.

Всі співробітники Фонду, у яких є підстави вважати, що мав місце випадок СЕД за участю персоналу Фонду або осіб, які співпрацюють з Фондом зобов'язані інформувати про це представників керівного складу Фонду будь-якими доступними каналами зв'язку.

Якщо одержувачі допомоги підозрюють про вчинення порушення або самі є об'єктом СЕД, а також якщо особам, які співпрацюють з Організацією, або представникам громадськості стає відомо про випадки СЕД, то їм слід повідомити про це представників керівного складу Фонду.

Повідомлення про випадки СЕД розглядаються в пріоритетному порядку, і про факт їх отримання будуть негайно сповіщені керівники відповідних підрозділів та Керівництво Фонду.

## 4.2 КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Відомості про особу людини, яка звернулася з повідомленням про СЕД не підлягають розголошенню. Конфіденційність може бути знята лише в разі чітко вираженої згоди на це, за винятком випадків, коли розкриття персональних даних призведе до очевидної і неминучої небезпеки. Їх імена не будуть розголошуватися особі (особам), потенційно причетним до підозрюваного порушення, або будь-якій іншій особі.

## 4.3 МЕХАНІЗМИ РЕАГУВАННЯ Фонду НА ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ВИПАДОК СЕД

В Фонду встановлено механізми першочергового розгляду всіх повідомлень про випадки СЕД

### 4.3.1 РОЗСЛІДУВАННЯ

При отриманні повідомлення про випадок СЕД Фонд в пріоритетному порядку починає власне розслідування. Виходячи з тяжкості стану та наявних фактичних даних, в разі необхідності передає справу в національні уповноважені органи для порушення кримінального судочинства і надає сприяння їх роботі.

Після завершення розслідування Керівник приймає рішення про найбільш доцільний порядок дій. Ці дії будуть здійснюватися таким чином, щоб не перешкоджати кримінальній розгляду на національному рівні.

### 4.3.2 ДИСЦИПЛІНАРНІ ЗАХОДИ ЩОДО СПІВРОБІТНИКІВ

Виходячи з тяжкості доведених випадків СЕД за участю співробітників Фонду і в доповнення до будь-якого рішення у кримінальній справі, винесеної в ході судового

розгляди щодо справ, переданих в національні уповноважені органи для порушення кримінальної переслідування, так само як і до інших заходів, прийнятих щодо відповідного співробітника, Фонд застосовує дисциплінарні заходи, в тому числі дисциплінарне звільнення в залежності від обставин.

Дисциплінарні санкції будуть також застосовані до співробітників, щодо яких достовірно встановлено, що вони не повідомили про випадок СЕД або сприяли цьому порушенню.

Зловмисне інформування про СЕД за відсутності фактів або обґрунтованих підозр з метою завдати шкоди сумлінності або репутації іншій особі вважається дисциплінарним проступком і підлягає дисциплінарному стягненню. Воно відрізняється від повідомлень про підозрюваних порушеннях, зроблених сумлінно на основі оцінки відомостей, наявних в людини яка звернулася на момент направлення повідомлення, які можуть не підтвердитися в результаті розслідування.

#### 4.3.3 ЗАХОДИ, ЩО ВЖИВАЮТЬСЯ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ОСОБАМИ, ЯКІ СПІВПРАЦЮЮТЬ З ФОНДОМ

У разі СЕД за участю фізичних осіб, які співпрацюють з Організацією, в Фонду будуть прийняті відповідні заходи окремо по кожному конкретному випадку. При встановленні, що мали місце випадки СЕД, Фонд має право вжити такі заходи:

- Негайний розрив договірних відносин (з позаштатними співробітниками або іншими особами, які працюють за угодою про співробітництво);
- Занесення відповідних даних до особистої картки в CRM базі Фонду з метою усунення осіб, які здійснювали СЕД, сприяли або потурали таких випадків, від подальшої участі в тендерах і від укладення договірних відносин в майбутньому;

Фонд залишає за собою право ділитися з іншими організаціями інформацією щодо заходів, прийнятих у відповідь на випадки СЕД за участю фізичних осіб, які співпрацювали з Фондом.