

**Політика протидії сексуальній експлуатації та порузі
Громадської організації «Лідерка»
код ЄДРПОУ (45068190)**

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Ця політика розроблена відповідно до Конституції України, законів України «Про попередження насильства в сім'ї», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», окремі статті Кримінального кодексу та Кодексу про адміністративні правопорушення, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та зловживанню, та у відповідності до Бюлетеня Генерального секретаря «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуальної порузи» 5Т/5СВ/2003/13 від 09.10.2003.

Для виконання цілей цієї Політики застосовуються такі визначення:

Сексуальна експлуатація та поруга (далі - СЕН) - отримання матеріальної чи іншої вигоди за допомогою примусу іншої особи, в тому числі шляхом зловживання її вразливим становищем, до надання послуг сексуального характеру або до здійснення інших дій сексуального характеру, включаючи її використання для заняття проституцією, участі у видовищних заходах сексуального характеру, виготовлення порнографічних матеріалів або предметів або звернення і утримання в сексуальному рабстві.

Сексуальна експлуатація - означає будь-яке зловживання або замах на зловживання уразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, зокрема, придбання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Предметом обміну сексуальної експлуатації можуть бути: продукти харчування, майно, доступ до послуг, навчання, працевлаштування; відмова в доступі до допомоги з вимогою отримати сексуальні послугами в обмін на неї; використання секс працівників тощо. При сексуальній експлуатації існує обмін на щось.

Сексуальна поруга - означає фізичну дію або загрозу фізичною дією проти статевої недоторканності або із застосуванням сили, або в нерівних умовах, або з примусом. При сексуальній порузі обміну на щось не має. Сексуальна поруга включає в себе неприйнятні дотики та фізичний контакт (з проникненням чи без, із застосування сили чи без), неприємна розмова або дії сексуального характеру, які не містять контактів.

Сексуальне домагання - дії сексуального характеру виражені у словесній чи фізичній формі, з метою приниження чи образи особи. Так само такою поведінкою може оцінюватись інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті та оцінені аналогічно. Такі дії сексуального характеру можуть створювати бар'єри до виконання роботи, або слугувати умовою при працевлаштуванні, як наслідок створюватимуть агресивне та загрозове середовище.

Захист дітей - запобігання насильству, експлуатації та неправомірних дій по відношенню до дітей, а також боротьба з цими явищами, в тому числі, але не тільки, сексуальна експлуатація в комерційних цілях, торгівля людьми, дитяча праця та згубні традиційні звичаї.

Жертва - особа, яка піддається сексуальній експлуатації або зловживанням.

Інформатор - це будь-який співробітник ГО, який повідомив про СЕН.

Керівник - особа, працівник ГО, яка уповноважена на здійснення контролю за виконанням цієї Політики, та за умови відсутності відповідальної особи, виконувати обов'язки, покладені на неї.

Відповідальна особа - особа(-и), працівник(-и) ГО, відповідальна(-і) за реалізацію цієї Політики.

Ця політика СЕН застосовується завжди у робочий та неробочий час, під час подорожей, будь-якому з видів відпустки (щорічній, лікарняній, догляд за дитиною, тощо).

Політика СЕН діє як на території громадської організації «Лідерка» (далі – Організація), так само за її межами. Будь-які особи, залучені до реалізації проектів зобов'язані не нашкодити іміджу організації.

Принципи та вимоги Політики поширюються на членів, працівників, залучених експертів. Ознайомлення та згода на дотримання Політики засвідчується підписом кожного члена, працівника, залученого експерта Організації, зберігається разом з заявою на членство (для членів), особистою справою (для співробітників), копіями особистих документів (для інших осіб). Текст Політики розміщується на внутрішньому інформаційному ресурсі Організації.

Для посилення захисту найбільш вразливого населення, особливо жінок і дітей, встановлюються такі стандарти:

- 1) сексуальна експлуатація і сексуальні наруги являють собою грубий вчинок і тому є підставою для дисциплінарних заходів, включаючи звільнення в дисциплінарному порядку;
- 2) сексуальні дії, що здійснюються з дітьми (особами молодше 18 років), забороняються для вступу в статеві стосунки. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням;
- 3) секс, включаючи сексуальні послуги або інші види образливого, що принижує гідність, або що відноситься до експлуатації поведінки, в обмін на гроші, роботу, товари або послуги забороняються;
- 4) Коли у співробітника Організації виникають побоювання або підозри в тому, що будь-хто з його колег, що працює в Організації, робить сексуальну експлуатацію або сексуальну наругу, він винен доповісти про такі побоювання за встановлення каналами інформування;
- 5) співробітники Організації зобов'язані створювати та підтримувати середовище нетерпимості до сексуальної експлуатації та сексуальному насильству.

Перелік наведених вище стандартів не є вичерпним. Підставами для адміністративних дій або дисциплінарних заходів, включаючи звільнення в

дисциплінарному порядку можуть слугувати і інші види поведінки, пов'язані із сексуальною експлуатацією або сексуальною наругою.

II. МЕТА ПОЛІТИКИ

2.1. Політика протидії відображає прихильність Організації високим етичним стандартам, прагнення до вдосконалення культури, та підтримання ділової репутації на належному рівні.

2.2. Організація ставить перед собою мету:

- Визначити заходи для попередження випадків СЕН;
- Визначити чіткі механізми для запобігання та інформування про випадки СЕН;
- Встановити обов'язок членів, працівників, залучених експертів знати і дотримуватися принципів і вимог цієї Політики.

III. МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕН

Організація проводить просвітницьку роботу із запобігання та попередження СЕН, шляхом проведення зустрічей та співбесід на тему СЕН з працівниками організації, її членами, залученими експертами тощо.

Будь-яка пряма або непряма участь у сексуальній експлуатації та зловживанні, як визначено в цій Політиці заборонена для членів, працівників, залучених експертів Організації.

Санкції проти сексуальної експлуатації та зловживань:

Порушення цієї політики, що є, зокрема, порушенням Етичного кодексу Організації, Організація може вжити санкції з розірвання трудового договору (звільнення працівника) 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 працівником організації, залученим експертом.

Організація має право, залежно від серйозності виявлених фактів, повідомляти компетентним органам прокуратури (іншим правоохоронним органам) факти, що становлять сексуальну експлуатацію та наругу.

4. СПОВІЩЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НИХ. ПРОЦЕДУРИ ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО СЕН

4.1. Якщо співробітник Організації став свідком або потерпілим від прояву СЕН з боку будь-кого з колег, найманих працівників, залучених експертів, він має негайно проінформувати про це відповідальну особу з питань протидії СЕН.

Розгляд звернень здійснює відповідальна особа Організації, уповноважена на реалізацію цієї Політики із залученням професійно направлених спеціалістів-працівників

Організації (наприклад, юристів, адвокатів) та зверненням за допомогою до психологів та інших релевантних спеціалістів, за нагальної потреби.

4.2 Відповідальна особа, уповноважена на протидію СЕН зобов'язуються дотримуватись принципів конфіденційності при отриманні та розгляді скарг осіб СЕН.

Відповідальна особа, уповноважена на протидію СЕН бере участь у розслідуванні виявленого СЕН, з метою спростування чи або доведення факту, вжиття відповідних заходів з протидії СЕН та притягнення винних до відповідальності.

4.3. Якщо підозрюваний займає посаду відповідальної особи, з моменту виявлення акту СЕН він відсторонюється від виконання будь-яких посадових обов'язків щодо розслідування цього акту. Для цілей та на період розслідування.

Загальними зборами Організації може бути призначено іншу відповідальну особу, уповноважену на протидію СЕН.

4.4. Особи, що вчинили СЕН, можуть бути притягнуті до дисциплінарної (догана, звільнення), адміністративної, цивільно-правової або кримінальної відповідальності з ініціативи потерпілого, інших осіб, які мають право на це, або правоохоронних органів чи інших осіб у порядку та на підставах, передбачених законодавством України.

4.5. Жодного члена, працівника, залученого експерта Організації не буде піддано санкціям (у тому числі звільнено, понижено у посаді, тощо), якщо він повідомив про випадки СЕН, або якщо він відмовився вчинити або сприяти вчиненню СЕН, в тому числі, якщо така поведінка призвела до несприятливих наслідків для Організації.

4.6. Якщо після належного розслідування виявляються факти/обставини, які підтверджують заяви про випадки СЕН (обґрунтовані), то такі справи мають передаватися національним правоохоронним органам для кримінального переслідування.

Дії жертви у разі здійсненні щодо неї СЕН (в рамках розуміння цієї Політики):

- а) повідомити правоохоронні органи про факт здійснення СЕН, з поданням відповідної заяви;
- б) повідомити відповідальну особу за допомогою належного каналу зв'язку.

Дії відповідальної особи у разі надходження повідомлення від жертви про здійснення СЕН:

- а) у межах своїх повноважень з'ясувати обставини здійснення СЕН;
- б) у разі підтвердження факту здійснення СЕН, при проведенні аналізу ризиків виникнення фактів СЕН надати жертві необхідну юридичну, інформаційну, психологічну допомогу.

Особі, яка повідомляє про СЕН наголошується на тому, що цій скарзі буде приділено першочергову увагу та отримана інформація буде розглядатися як строго конфіденційна.

Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням про СЕН будуть захищені відповідно до принципу конфіденційності.

Каналом зв'язку жертви може бути будь-який спосіб особистої (конфіденційної) переписки з відповідальною особою.

Розслідування випадків СЕН

Розслідування випадку СЕН - це внутрішня адміністративна процедура, в ході якої організація намагається встановити, чи мало місце в даному випадку порушення політики щодо протидії СЕН з боку співробітника або співробітників організації.

Розслідування СЕН проводиться шляхом анонімного і конфіденційного опитування працівників та членів Організації, збором інформації, фактів, які підтверджували б правдоподібність або відсутність СЕН. Щоб визначити, чи мав місце випадок СЕН, необхідно більше інформації, для чого, можливо, буде потрібно проведення розслідування, шляхом збору доказів, опитування свідків, підтвердження факту випадків СЕН із можливим залученням компетентних осіб правоохоронних органів.

Етапи розслідування включають в себе:

- ознайомлення із заявою/ повідомленням про СЕН;
- обробка первинної інформації;
- анонімне опитування очевидців випадку СЕН;
- систематизація зібраної інформації;
- формування доказової бази;
- аналіз інформації та підготовка висновку.

Процес розслідування повідомлення про СЕН може займати до 3 місяців.

Співробітники ГО «Лідерка» підтверджують, що вони дотримуються цих принципів, підписуючи форму ознайомлення з політиками ГО «Лідерка».

Policy against sexual exploitation and abuse
"THE LEADER"
code (45068190)

I. GENERAL PROVISIONS

This policy is developed in accordance with the Constitution of Ukraine, the laws of Ukraine "On the Prevention of Domestic Violence", "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men", separate articles of the Criminal Code and the Code of Administrative Offenses, the UN Protocol against Sexual Exploitation and Abuse , and in accordance with the Bulletin of the Secretary General "Special measures for protection against sexual exploitation and sexual abuse" 5T/5CB/2003/13 dated 09.10.2003.

For the purposes of this Policy, the following definitions apply:

Sexual exploitation and abuse (hereinafter - SEA) - obtaining material or other benefits by coercing another person, including by abusing his vulnerable position, to provide services of a sexual nature or to perform other acts of a sexual nature, including using him for prostitution, participation in spectacular events of a sexual nature, production of pornographic materials or objects, or sexual slavery.

Sexual exploitation - means any abuse or attempted abuse of a vulnerable position, power or trust for sexual purposes, including but not limited to the acquisition of monetary, social or political benefit from the sexual exploitation of another person. The subject of exchange of sexual exploitation can be: food, property, access to services, education, employment; denial of access to assistance with the demand to receive sexual services in exchange for it; use of sex workers, etc. In sexual exploitation, there is an exchange for something.

Sexual abuse - means physical action or threat of physical action against sexual integrity or with the use of force, or in unequal conditions, or with coercion. In case of sexual exposure, there is no exchange for anything. Sexual harassment includes inappropriate touching and physical contact (with or without penetration, with or without force), unpleasant conversation, or non-contact sexual activity.

Sexual harassment - actions of a sexual nature expressed in verbal or physical form, with the aim of humiliating or insulting a person. In the same way, other actions of a sexual nature can be evaluated by such behavior, which will be perceived and evaluated similarly. Such acts of a sexual nature may create barriers to the performance of work, or serve as a condition for employment, as a result of which they will create an aggressive and threatening environment.

Child protection - preventing and combating violence, exploitation and abuse of children, including but not limited to commercial sexual exploitation, human trafficking, child labor and harmful traditional customs.

A victim is a person who is sexually exploited or abused.

An informant is any employee of the NGO who reported on the SEA.

The manager is a person, an employee of the NGO, who is authorized to exercise control over the implementation of this Policy and, in the absence of a responsible person, to perform the duties assigned to him.

The responsible person is the person(s), employee(s) of the NGO responsible for the implementation of this Policy.

This SEA policy applies at all times during working and non-working hours, during travel, on any type of leave (annual, sick, childcare, etc.).

The policy of SEA operates both on the territory of the public organization "THE LEADER" (hereinafter - the Organization) and also on its behalf boundaries. Any persons involved in the implementation of projects are obliged not to harm the image of the organization.

The principles and requirements of the Policy apply to members, employees, and involved experts. Acknowledgment and consent to comply with the Policy is certified by the signature of each member, employee, involved expert of the Organization, kept together with the application for membership (for members), personal file (for employees), copies of personal documents (for other persons). The text of the Policy is posted on the internal information resource of the Organization.

To strengthen the protection of the most vulnerable population, especially women and children, the following standards are established:

- 1) sexual exploitation and sexual abuse constitute a gross act and are therefore grounds for disciplinary measures, including dismissal in a disciplinary order;
- 2) sexual acts performed with children (persons younger than 18 years old) are prohibited for entering into sexual relations. Misconceptions about a child's age are not an excuse;
- 3) sex, including sexual services or other types of offensive, degrading or exploitative behavior, in exchange for money, work, goods or services is prohibited;
- 4) When an employee of the Organization has fears or suspicions that any of his colleagues working in the Organization is sexually exploiting or sexually harassing, he is obliged to report such fears through information channels;
- 5) employees of the Organization are obliged to create and maintain an environment of intolerance to sexual exploitation and sexual violence.

The list of the above standards is not exhaustive. Other types of conduct related to sexual exploitation or sexual abuse may be grounds for administrative action or disciplinary action, including dismissal in a disciplinary manner.

II. PURPOSE OF THE POLICY

2.1. The countermeasures policy reflects the Organization's commitment to high ethical standards, a desire to improve culture, and maintain a business reputation at an appropriate level.

2.2. I set myself a goal for the organization :

- Determine measures to prevent cases of SEA;
- Define clear mechanisms for preventing and informing about cases of SEA;
- Establish the obligation of members, employees, involved experts to know and adhere to the principles and requirements of this Policy.

III. PREVENTION AND WARNING MECHANISM SEA

For the organization , I carry out educational work on the prevention and prevention of SEA by holding meetings and interviews on the topic of SEA with employees of the organization, its members, involved experts, etc.

Any direct or indirect participation in sexual exploitation and abuse, as defined in this Policy, is prohibited for members, employees, involved experts of the Organization.

Sanctions against sexual exploitation and abuse:

Violation of this policy, which is, in particular, a violation of the Code of Ethics of the Organization , the Organization may take sanctions of termination of the employment contract (dismissal of an employee) for serious violations, without warning and payment of compensation.

The organization reserves the right to use the full spectrum contractual sanctions, up to the termination of any contractual relations in case of violation of this policy by an employee of the organization, an engaged expert.

The organization has the right, depending on the seriousness of the discovered facts, notify the competent authorities of the prosecutor's office (other law enforcement agencies) of the facts that constitute sexual exploitation and abuse.

4. NOTICE OF INFRINGEMENT AND LIABILITY FOR THEM NOTIFICATION PROCEDURES ABOUT SEA

4.1. If an employee of the Organization became a witness or a victim of the manifestation SEA from any of the colleagues, employees, involved experts, he must immediately to inform about this the person responsible for countermeasures of the SEA.

Appeals are reviewed by the responsible person of the Organization, authorized to implement this Policy with the involvement of professionally assigned specialists-employees

Organizations (for example, lawyers, advocates) and seeking help from psychologists and other relevant specialists, if urgently needed.

4.2 The responsible person, authorized to counter SEA, undertakes to observe the principles of confidentiality when receiving and considering complaints from SEA persons.

The responsible person authorized to counter SEA participates in the investigation of the detected SEA, with the aim of refuting or proving the fact, taking appropriate measures to counter SEA and bringing the culprits to justice.

4.3. If the suspect holds the position of a responsible person, from the moment the SEA act is discovered, he is suspended from performing any official duties related to the investigation of this act. For the purposes and for the period of the investigation.

The general assembly of the Organization may appoint another responsible person authorized to oppose the SEA.

4.4. Persons who have committed SEA may be subject to disciplinary (reprimand, dismissal), administrative, civil or criminal liability at the initiative of the victim, other persons who have the right to do so, or law enforcement agencies or other persons in the order and on the grounds, provided by the legislation of Ukraine.

4.5. No member, employee, involved expert of the Organization will be subject to sanctions (including dismissal, demoted, etc.) if he reported cases of SEA, or if he refused to commit or facilitate the commission of SEA, including, if such behavior led to adverse consequences for the Organization.

4.6. If, after due investigation, facts/circumstances are found to support claims of SEA cases (substantiated), then such cases should be referred to national law enforcement agencies for prosecution.

Actions of the victim in the event of a SEA against him (within the understanding of this Policy):

- a) notify the law enforcement authorities about the fact of conducting a SEA, with the submission of a corresponding application;
- b) notify the responsible person using the appropriate communication channel.

Actions of the responsible person in case of receiving a message from the victim about the implementation of SEA:

- a) within the limits of his powers, to find out the circumstances of the implementation of the SEA;
- b) in the case of confirmation of the fact of the implementation of SEA, when conducting a risk analysis occurrence of the facts of SEA to provide the victim with the necessary legal, informational, and psychological assistance.

The person reporting the SEA is advised that this complaint will be given priority attention and the information received will be treated as strictly confidential.

The personal data of persons who apply for a notification about SEA will be protected in accordance with the principle of confidentiality.

The victim's communication channel can be any way of personal (confidential) correspondence with the responsible person.

Investigation of SEA cases

A SEA investigation is an internal administrative procedure in which an organization attempts to determine whether an employee or employees of the organization violated the SEA policy in this case.

The investigation of SEA is carried out by means of an anonymous and confidential survey of employees and members of the Organization, by collecting information and facts that would confirm the plausibility or absence of SEA. More information is needed to determine whether a case of SEA has taken place, which may require an investigation, by gathering evidence, interviewing witnesses, confirming the fact of SEA cases with the possible involvement of competent law enforcement officials.

The stages of the investigation include:

- familiarization with the application/notification of the SEA;
- processing of primary information;
- anonymous survey of eyewitnesses of the SEA case;
- systematization of collected information;

- formation of the evidence base;
- information analysis and conclusion preparation.

The process of investigating a SEA notice can take up to 3 months.

Employees of the " The Leader " confirm that they adhere to these principles by signing the form for getting to know the politicians of the " The Leader ".