|  |  |
| --- | --- |
| **Додаток 8**  **до Умов Тендеру № 25/09/24-1 від**  **25 вересня 2024 року**  **ПОЛІТИКА З ПРОТИДІЇ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАСИЛЬСТВУ**  **Зміст**  Вступ  Терміни / Скорочення   1. Зловживання повноваженнями. 2. Домагання / переслідування. 3. Сексуальне насильство. 4. Сексуальна експлуатація. 5. Шість основних принципів захисту від СЕН. 6. Запобіжні заходи. 7. Алгоритм оповіщення та реагування. 8. Залучення громад та бенефіціарів до ПСЕН. 9. Впровадження політики ПСЕН в різні структурні одиниці організації.   Додаток 1:Пам’ятка з протидії сексуальній експлуатації та насильству для співробітників / контрагентів БФ БО «Рокада» | **Annex 8**  **to the Terms and conditions of the**  **Tender № 25/09/24-1 dated September 25, 2024**  **POLICY ON PROTECTION AGAINST SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**  **Content**  Preamble  Definitions / Acronyms   1. Abuse of Power / Authority. 2. Harassment. 3. Sexual Abuse. 4. Sexual exploitation. 5. Six Core Principles of PSEA. 6. Preventive activity. 7. Algorithm of notification and response 8. Engagement of communities and beneficiaries in the implementation of PSEA. 9. PSEA requirements implanting into other organizational policies and procedures.   Annex 1:Memo on protection against sexual harassment and abuse for employees / contractors of the CO CF «Rokada» |

|  |  |
| --- | --- |
| **Вступ**  Метою даної політики є профілактика запобіганню зловживань, домагань та сексуального насильства, що сприяє становленню гармонійної робочої обстановки як в організації, так і на місцях реалізації проектної діяльності.  Кожен співробітник, працівник та бенефіціар має право на шанобливе ставлення, що виключає випадки зловживань, домагань та сексуального насильства.  Будучи частиною гуманітарної спільноти, ми погоджуємося з наступним:   * Кожен штатний і позаштатний співробітник має право на шанобливе ставлення на робочому місці, де відсутні зловживання повноваженнями і домагання, в тому числі і сексуального характеру. * Кожен бенефіціар має право на шанобливе ставлення до себе і дотримання його/її прав, в тому числі відсутність зловживання повноваженнями і домагань з боку представників організації. * Завжди оперативно реагувати, коли стикаємося з випадками неналежної поведінки. | **Preamble**  The objective of the present policy is the prevention of abuse, harassment and sexual violence that contributes to the establishment of a harmonious working environment both in the organization and in the field of project activities.  Every employee, worker and beneficiary have the right to be treated with respect, which excludes cases of abuse, harassment and sexual violence.  As a part of the humanitarian community we agree with the following:   * Every full-time and part-time employee has the right to be treated with respect at the workplace, where there is no abuse of power and harassment, including sexual harassment. * Every beneficiary has the right for respectful treatment and respect for his / her rights, including the absence of abuse of power and harassment from the representatives of the organization. * To respond promptly at all times when faced with cases of misconduct. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Терміни / Скорочення**  **ПСЕН** –протидія сексуальній експлуатації та насильству  **НУО** –неурядові організації  **БФ** – Благодійний Фонд  **Бенефіціар –** той, хто отримує допомогу. Інакше, член постраждалого населення, особа, якій ми прагнемо допомогти, особа, яка постраждала від кризи або правовласників.  **Кодекс поведінки** – набір стандартів поведінки, яких повинні дотримуватися працівники організації.  **Механізм оскарження –** процеси, які дозволяють особам повідомляти про проблеми, такі як порушення організаційної політики чи кодексу поведінки.  **Позивач** – особа, яка подає скаргу, включаючи особу, яка, припустимо, пережила сексуальну експлуатацію та насильство, або інша особа, яка дізнається про порушення.  **Контактна особа** – особа, відповідальна за отримання скарг на випадки сексуальної експлуатації та зловживань. | **Definitions / Acronyms**  **PSEA** –protection against sexual exploitation and abuse  **NGO** – non-governmental organizations  **ChF** – Charity Foundation  **Beneficiary** – someone in receipt of assistance. Alternatively referred to as a member of the affected population, person we seek to assist, person affected by crisis or rights holders.  **Code of conduct** – a set of standards about behavior that staff of an organization are obliged to adhere to.  **Complaint mechanism** – processes that allow individuals to report concerns such as breaches of organizational policies or code of conduct.  **Complainant** – the person making the complaint, including the alleged survivor of the sexual exploitation and abuse or another person who becomes aware of the wrongdoing.  **Focal point** – a person designated to receive complaints of cases of sexual exploitation and abuse. |

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Зловживання владою /** **повноваженнями** - це неналежне використання штатним або позаштатним співробітником будь-якої позиції впливу, влади чи повноважень щодо іншого штатного або позаштатного співробітника та бенефіціара.  Особливо у випадку, коли співробітник використовує свої повноваження і владу, щоб заподіяти негативний вплив на кар'єру чи умови роботи іншого співробітника, або на рішення про надання гуманітарної допомоги.  Наприклад, обіцянки підвищення по службі або надання інших переваг / гуманітарної допомоги в обмін на секс.  **2. Домагання / переслідування** - означають будь-яку неналежну і небажану поведінку, яка може сприйматися як образа або приниження по відношенню до іншої особи. Може проявлятися в наступних формах:   * слова * жести * дії,   які застосовуються для того щоб:   * досадити * стривожити * образити * скомпрометувати * залякати * принизити * поставити в принизливе або незручне становище * створити напружену, ворожу чи агресивну робочу обстановку   Приклади різних типів поведінки, які представляють собою або містять елементи домагання:   * публічні або приватні образливі висловлювання керівника, підлеглого або колеги * неодноразові різкі випади щодо чиїхось особистих якостей або професійної компетенції * залякування або необґрунтовані зауваження в усній або письмовій формі * використання образливих прізвиськ, образ та негативних стереотипів, спрямованих на окремих людей або групи осіб * зловмисні або неправдиві скарги, які можуть перерости в домагання, якщо їх не зупинити.   2.1. **Сексуальні домагання** - це будь-які небажані дії сексуального характеру, прохання про сексуальні послуги, певна вербальна або фізична поведінка, жести сексуального характеру, а також будь-які інші форми поведінки, які з достатніми підставами можуть вважатися образливими або принизливими для іншої людини. Ключовим моментом факту домагання є вплив, а не намір.  2.2. Наступні типи поведінки розцінюються як сексуальне домагання:   * неоднозначні висловлювання або натяки сексуального характеру * ілюстровані матеріали сексуального характеру, такі як порнографічні заставки на моніторі комп’ютера * грубі або непристойні вирази або жести, жарти сексуального характеру * неодноразові висловлювання з сексуальним підтекстом щодо зовнішнього вигляду колеги * наполегливі і небажані запрошення на соціально-культурні заходи * навмисний небажаний фізичний контакт або небажана близька фізична присутність * сексистські вираження, що принижують гідність чоловіків, жінок, дітей.   Типи поведінки, які також можна вважати сексуальним домаганням:   * недоречні і небажані дотики * пощипування * небажані поцілунки * небажані прямі контакти з тілом співробітника, бенефіціара тощо * небажані поплескування * погляди, які змушують відчувати некомфортно * показ або демонстрація порнографічних матеріалів * демонстрація інтимних частин тіла * жести, які можуть сприйматися як образливі   Не є домаганням хвалити когось за його професіональні досягнення.  2.3. Сексуальне домагання може бути навмисним, небажаним і примусовим. Працівники та бенефіціари як чоловічої, так і жіночої статі можуть бути як жертвою, так і винною стороною.  2.4. Побоювання щодо сексуальних домагань не означають, що колеги, працівники, бенефіціари не можуть проявляти дружелюбність або теплоту у відносинах. Це означає, що така поведінка має враховувати почуття іншої людини і / або інших колег на робочому місці.  **3. Сексуальне насильство** означає імітацію або фактичні фізичні дії сексуального характеру по відношенню до іншої людини, скоєні:   * з застосуванням сили * в нерівних умовах * в примусових умовах.   **4. Сексуальна експлуатація** означає будь-яку спробу або фактичне зловживання:   * позицією уразливості * фізичними перевагами * довірою * владними повноваженнями   Сексуальна експлуатація включає також надання грошової, соціальної або політичної вигоди в обмін на секс.  **5. Шість основних принципів ПСЕН**  1. Сексуальна експлуатація та насильство з боку штатних або позаштатних співробітників та осіб, безпосередньо пов'язаних з ними, є серйозними проступками і підставою для дисциплінарних заходів, включаючи звільнення в дисциплінарному порядку.  2. Сексуальні контакти з дітьми та особами у віці до 18 років заборонені.  Хибна думка про вік людини не є виправданням.  3. Пропонування грошей, роботи, товарів або послуг в обмін на секс, інші сексуальні послуги та експлуатація, заборонені. У тому числі обмін будь-якого виду допомоги, яка повинна бути отримана бенефіціарами.  4. Сексуальні стосунки між працівниками і бенефіціарами настійно не рекомендуються, адже вони від початку засновані на нерівній позиції влади, та підривають авторитет і цілісність роботи організації.  5. У тих випадках, коли у співробітників організації виникають побоювання або підозри щодо сексуальної експлуатації чи насильства, необхідно повідомити про такі проблеми через встановлені механізми оповіщення.  6. Штатні та позаштатні співробітники і особи, безпосередньо пов'язані з ними, зобов'язані створювати і підтримувати середовище, що унеможливлює сексуальну експлуатацію і насильство.  **6. Запобіжні заходи**  Упереджене ставлення впливає на моделі поведінки, що сприяють явищу насильства. Для запобігання будь-яким формам насильства та сексуальної експлуатації важливо створювати алгоритми, які:   * сприяють позитивним змінам у ставленні та поведінці; * враховують потреби вразливих верств населення, ставлячи права людини на перше місце; * заохочують штатних та позаштатних працівників, та осіб, пов’язаних з ними, а також бенефіціарів запобігати насильству; * забезпечують невикористання культурних звичаїв, релігії, сексуальної орієнтації тощо для виправдання насильства.   6.1. Існують наступні заходи та методи із запобігання сексуальної експлуатації та насильства:   * **Підвищення обізнаності.**Необхідно підвищувати обізнаність і проводити різноманітне інформування на тему насильства. Такі ініціативи допомагають не лише інформувати, але й дають змогу розпізнавати різні форми насильства та виступати проти нього. Не менш важливо інформувати потенційних жертв про те, де саме і яку допомогу вони можуть дістати, оприлюднити Механізм оповіщення та надання скарг, розповсюдити інформаційні брошури, постери, пам’ятки тощо. * **Регулярні навчання персоналу.** Дуже важливо вчити працівників принципам рівних прав і взаємної поваги у відносинах. Навчання полягає в тому, що штатні та позаштатні співробітники і особи, безпосередньо пов'язані з ними, розуміють правила належної поведінки щодо СЕН та знають як повідомляти про їх недотримання. Періодичне навчання збільшує ймовірність того, що всі співробітники матимуть достатньо знань про запобігання насильству. Підтримка гармонійної обстановки на робочому місці є обов'язком керівників. * **Виявлення фактів сексуальної експлуатації та насильства.** Протягом роботи в організації, або у повсякденному житті, штатні та позаштатні співробітники і особи, безпосередньо пов'язані з ними, та бенефіціари можуть спостерігати такі факти. Обов’язковим є обговорення та оприлюднення таких фактів (з дотриманням конфіденційності), бо це буде застерігати інших від таких дій, та захищати у майбутньому потенційних жертв, які в свою чергу можуть бути не обізнаними щодо можливої небезпеки. * **Етика та правила поведінки, одяг, аксесуари та інше.** Розмови фривольного характеру між штатними та позаштатними співробітниками і особами, безпосередньо пов'язаними з ними, а також бенефіціарами, недопустимі під час робочого процесу. Уникнення таких розмов, є запорукою недопущення домагань та насильства. Ще одним непрямим методом в ПСЕН є використання фірмового одягу. Такий одяг зберігає можливість усіх працівників бути захищеними від неетичних розглядань іншими як сексуальних об’єктів та не провокує потенційних злочинців.   6.2. Якщо ви зрозуміли, що образили когось, вибачтеся і негайно припиніть таку поведінку. Правила говорять, що поведінка повинна бути розумно обґрунтованою. Крім того, зазвичай в разі домагання мова не йде про поодинокі випадки, як правило це серія інцидентів. Це означає, що зазвичай цього часу достатньо, щоб щось сказати і припинити те, що відбувається.  **7. Алгоритм оповіщення та реагування**  7.1. В організації прийняті наступні канали прийому оповіщень:  - «гаряча» телефонна лінія  - сторінка організації у соціальних мережах  - будь-який інший зручний спосіб  7.2. Після отримання скарги Фахівець з моніторингу та оцінки впродовж 3 (трьох) робочих днів ініціює створення Комісії, яка складається мінімум з 3 (трьох) осіб зі складу Учасників БФ БО «Рокада». До складу даної комісії не повинні входити особи, які є сторонами інциденту.  7.3. Комісія у найкоротший термін перевіряє достовірність отриманої інформації та у випадках підтвердження повідомляє Голові Фонду про інцидент. В ході розслідування члени комісії повинні обов’язково дотримуватися принципів конфіденційності, неупередженості та нейтральності.  7.4. На основі отриманої інформації Голова Фонду приймає рішення щодо необхідності застосування дисциплінарних заходів згідно чинного законодавства України.  7.5. Сторони інциденту інформуються про результати розслідування та прийняті рішення.  **8. Залучення громад та бенефіціарів до впровадження ПСЕН.**  Необхідно підвищувати обізнаність і проводити різноманітне інформування на тему СЕН на місцях реалізації проектної діяльності. Не менш важливо інформувати потенційних жертв про канали оповіщення, через розповсюдження інформаційних брошур, постерів, пам’яток тощо, а також розміщення відповідної інформації на сторінках в соціальних мережах.  **9. Впровадження вимог з ПСЕН в інші політики та процедури організації.**  Усі існуючи політики та процедури мають узгоджуватися з вимогами даної політики. Всі існуючи договори організації повинні містити Пам’ятку з протидії ПСЕН, що є їх невід’ємною частиною.  Доповнити:   * Договори надання послуг та робіт, розроблені БФ. | 1. **Abuse of power / authority** is the misuse of any position of influence, power or authority by a full-time or part-time employee over another full-time or part-time employee and beneficiary.   Especially in case when an employee uses his or her authority and power to adversely affect the career or working conditions of another employee, or the decision about humanitarian assistance.  For example, promises of promotion or other benefits / humanitarian assistance in exchange for sex.   1. **Abuse / harassment** mean any inappropriate and undesirable behavior that may be perceived as insult or humiliation towards another person. It can manifest itself in the following forms:   - words  - gestures  - actions,  used in order to:  - annoy  - disturb  - offend  - compromise  - intimidate  - humiliate  - put in a humiliating or awkward position  - create a tense, hostile or aggressive work environment  Examples of different types of behavior that are or contain elements of abuse:  - public or private insulting statements of the chief, subordinate or colleague  - repeated tough talk on someone's personal qualities or professional competence  - intimidation or uncorroborated comments in oral or written form  - use of offensive nicknames, insults and negative stereotypes aimed at individuals or groups of people  - malicious or false complaints, which can turn into harassment if not stopped.   * 1. **Sexual harassment** is any unwanted act of a sexual nature, requests for sexual services, certain verbal or physical behavior, gestures of a sexual nature, as well as any other forms of behavior that may reasonably be considered offensive or humiliating to another person. The key factor of abuse is influence, not intent.   2.2 The following types of behavior are considered sexual harassment:  - ambiguous statements or hints of a sexual nature  - demonstrated sexual material, such as pornographic wallpapers on a computer monitor  - rude or obscene expressions or gestures, jokes of a sexual nature  - repeated statements with a sexual connotation about the appearance of a colleague  - persistent and unwanted invitations to socio-cultural events  - intentional unwanted physical contact or unwanted close physical presence  - sexist expressions that degrade the dignity of men, women and children.  Types of behavior that can also be considered sexual harassment:  - inappropriate and unwanted touches  - tickling  - unwanted kisses  - unwanted direct contacts with the body of the employee, beneficiary, etc.  - unwanted patting  - embarrassing looks  - display or demonstration of pornographic materials  - demonstration of intimate parts of the body  - gestures that can be perceived as offensive  Praising someone for professional achievements is not considered an abuse.   * 1. Sexual harassment can be intentional, unwanted, or coercive. Both male and female employees and beneficiaries can be both victims and offenders.   2. Concerns about sexual harassment do not mean that colleagues, employees, or beneficiaries cannot be in friendly or warm relationship. This means that such behavior must take into account the feelings of the other person and / or other colleagues at the workplace.  1. **Sexual abuse** means the imitation or actual physical acts of a sexual nature towards another person performed:   - with the use of force  - in unequal conditions  - in coercive conditions.   1. **Sexual exploitation** means any attempt or actual abuse of:   - position of vulnerability  - physical advantage  - trust  - authority  Sexual exploitation also includes providing monetary, social or political benefits in exchange for sex.   1. **Six Core Principles of PSEA**   1. Sexual exploitation and abuse by full-time or part-time employees and persons directly associated with them are serious offenses and grounds for disciplinary action, including summary dismissal.  2. Sexual contact with children and persons under the age of 18 is prohibited.  A delusion about a person's age is no excuse.  3. Offering money, work, goods or services in exchange for sex, other sexual services and exploitation is prohibited. This includes the exchange of any kind of assistance to be received by the beneficiaries.  4. Sexual relations between employees and beneficiaries are strongly discouraged, as they are based a priori on the unequal position of authority, thus undermining the authority and integrity of the organization.  5. In cases where employees of the organization have concerns or suspicions of sexual exploitation or violence, such problems should be reported through established notification mechanisms.  6. Full-time and part-time employees and those directly associated with them are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and violence.  **6. Preventive activity**  Prejudice influences patterns of behavior that encourage abuse. To prevent all forms of abuse and sexual exploitation, it is important to create algorithms that:   * promote positive changes in attitudes and behavior; * consider the needs of vulnerable groups of population, putting human rights first;      * encourage full-time and part-time employees and their associates, as well as beneficiaries, to prevent violence; * ensure the non-use of cultural customs, religion, sexual orientation, etc. to justify abuse.   6.1 The following measures and methods are in place to prevent sexual exploitation and abuse:   * **Raising awareness**. There is a need to raise awareness and provide a variety of information on sexual abuse. Such initiatives not only help to inform, but also to identify and oppose various forms of abuse. It is equally important to inform potential victims about exactly where and what help they can get, to publish the Notification and Complaint Mechanism, to distribute information brochures, posters, memos, etc. * **Regular staff training**. It is very important to teach employees the principles of equal rights and mutual respect in relationships. The training consists in the understanding of the rules of good conduct regarding SEA and awareness about the procedure of non-compliance report by full-time and part-time employees and those directly associated with them. Recurrent training increases the likelihood that all employees will have sufficient knowledge to prevent violence. Maintaining a harmonious workplace environment is the responsibility of the leading personnel. * **Detection of facts of sexual exploitation and abuse**. During their work in the organization, or in everyday life, full-time and part-time employees and persons directly related to them, and beneficiaries may witness such facts. Such facts must be discussed and made public (confidentially), as this will warn others against such actions and protect, in the future, the potential victims, who may be unaware of the potential danger in their turn. * **Ethics and code of conduct, clothing, accessories and other**. Frivolous conversations between full-time and part-time employees and persons directly related to them, as well as beneficiaries, are not allowed during the work process. Avoiding such conversations is the key to preventing harassment and abuse. Another indirect method in PSEA is the use of branded clothing. Such clothing preserves the ability of all employees to be protected from unethical treatment by others as sexual objects and does not provoke potential criminals.   6.2 If you realized that you had offended someone, apologize and immediately stop this behavior. The code says that the behavior must be reasonably justified. Besides, usually in case of harassment we are not talking about isolated cases, but a series of incidents as a rule. It means that usually this time is enough to say something and stop what is happening.   1. **Algorithm of notification and response**   7.1 The organization has adopted the following channels for receiving notifications:  - phone hotline  - social network page of the organization  - any other convenient way  7.2 After receiving the complaint, the Monitoring and Evaluation Officer initiates the creation of a Commission consisting of at least 3 (three) members of the CO CF «Rokada» within 3 (three) working days. This commission should not include persons who are parties of the incident.  7.3 The Commission verifies the accuracy of the received information within the shortest delay and, in case of confirmation, notifies the Head of the Foundation of the incident. During the investigation, the members of the commission must adhere to the principles of confidentiality, impartiality and neutrality.  7.4 According to the information received, the Head of the Foundation decides on the need to apply disciplinary measures according to the current legislation of Ukraine.  7.5 The parties of the incident are informed about the results of the investigation and decisions.   1. **Engagement of communities and beneficiaries in the implementation of PSEA.**   It is necessary to raise awareness and provide a variety of information on the topic of SEA in the field of project activities. It is equally important to inform potential victims about the notification channels, through the distribution of information brochures, posters, memos, etc., as well as the placement of relevant information on social media pages.   1. **PSEA requirements implanting into other organizational policies and procedures.**   All existing policies and procedures must comply with the requirements of this policy. All existing agreements of the organization must contain a Memo on Protection against SEN, which is an integral part of them.  Addition:  - Contracts for the provision of services and operations developed by the ChF. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Місце й дата:  Place and date: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ПІБ та підпис  *(Особа(и), уповноважені підписувати від імені учасника тендеру)*  Name and signature | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Печатка:  Stamp: |

Строк дії Пропозиції: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Term of offer validity