



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ІНФОРМАЦІЙНО-КОНСУЛЬТАТИВНИЙ ЖІНОЧИЙ ЦЕНТР»
NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION "WOMEN'S INFORMATION-CONSULTATIVE CENTER"
04053, Україна м. Київ, вул. Січових Стрільців, буд.40, кв.5
<http://wicc.net.ua/>

ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДОМАГАННЯМ

Громадської організації “Інформаційно-консультативний
жіночий центр”

Інформація про документ	
Версія документа	1.0
Це стосується тих, хто працює від нашого імені	<i>Співробітники, консультанти, волонтери</i>
Підготовлено	Громадською організацією “Інформаційно-консультативний жіночий центр”
Затверджено	Анастасія Ненька
Дата затвердження	08/05/2023
Дата перезатвердження	Протягом двох років від дати затвердження

м.п.



ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, НАСИЛЬСТВУ ТА ДОМАГАННЯМ

1. Загальні положення

1.1. Політика запобігання і протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству та домаганням (далі – «Політика») Громадської організації «Інформаційно-консультативний жіночий центр» (далі – «Організація») базується на Конституції України, законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кримінальному кодексі України, Кодексі про адміністративні правопорушення України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003, Ключових принципів Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз 2002 року.

1.2. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та вимоги щодо запобігання і протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству та домаганням, визначає процедури, обов'язкові для дотримання персоналом Організації, які покликані попереджати та реагувати на можливі прояви такої поведінки по відношенню до бенефіціарів, партнерів Організації, інших працівниць/-ків і по відношенню до будь-яких представниць/-ків вразливих груп населення.

1.3. Політика поширюється на всіх членкинь/-ів Організації, працівниць/-ків, волонтерок/-ів, бенефіціарів, партнерів та всіх, хто представляє Організацію в будь-якій якості, як на території Організації, так і за її межами та застосовується під час працевлаштування, трудових відносин, оплати праці тощо, у робочий та неробочий час, під час подорожей, у будь-якому з видів відпустки (щорічній, лікарняній, по догляду за дитиною тощо).

1.4. Організація дотримується політики нульової толерантності до будь-яких проявів сексуальної експлуатації, насильству, домагань і дискримінації за ознакою статі (включаючи вагітність, пологи, грудне вигодовування або пов'язані



з ними медичні стани), раси, кольору шкіри, релігії, походження, віросповідання, національного походження, віку, обмеженої фізичної спроможності, генетичної інформації, громадянства, статусу ветерана, сімейного стану, статусу постраждалої/-го від домашнього насильства, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності (включаючи трансгендерний статус), сімейного стану або статусу цивільного партнерства/союзу, фізичної або психічної неповносправності (дійсної або уявної), стану здоров'я або будь-якої іншої ознаки чи статусу, захищеного законом.

1.5. В рамках цієї Політики Організація зобов'язується створювати в атмосферу абсолютної нетерпимості до проявів сексуальної експлуатації, насильству, домагань та дискримінації, роблячи акцент на профілактиці, інформуванні та навчанні серед персоналу та бенефіціарів, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про такі інциденти та притягнення до відповідальності відповідно внутрішніх правил Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення. Організація закликає всіх співробітників та партнерів негайно повідомляти про будь-яку форму домагань до того, як вони досягнуть серйозного рівня або стануть поширеними.

1.6. Будь-яке навмисне порушення цієї Політики вважається дисциплінарним порушенням і може призвести до дисциплінарного стягнення, включаючи розірвання будь-якого контракту.

1.7. Ознайомлення та згода на дотримання Політики засвідчується підписом кожної/-го членкині/-на, працівниці/-ка, залученої/-го експертки/-та Організації та зберігається разом з заявою на членство (для членкинь/-ів), особистою справою (для співробітниць/-ків), копіями особистих документів (для інших осіб).
(Додаток 1)

1.8. Політика ґрунтується на наступних принципах:

- **Повага та гідність:** Кожна людина заслуговує на те, щоб до неї ставилися з повагою та гідністю, не допускаючи проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації. Організація створює робоче середовище, де принципи гідності та поваги до всіх працівниць/-ків, бенефіціарів та партнерів на всіх локаціях лежать в основі її діяльності;

- **Рівність та інклюзивність:** Організація пропагує рівність та інклюзивність, забезпечуючи безпечне середовище для людей будь-якої статі, сексуальної орієнтації, раси та походження, віросповідання тощо;



- **Пріоритет життя та безпеки:** Безпека та захист працівниць/-ків, бенефіціарів та партнерів Організації є нашим найвищим пріоритетом і має перевагу над усім іншим, включаючи діяльність, майно та репутацію. Організація прагне захистити всіх працівниць/-ків, бенефіціарів та партнерів від будь-яких форм сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації;

- **Конфіденційність:** Усі повідомлення про факти сексуальної експлуатації, насильство, домагань та дискримінації будуть розглядатися конфіденційно, щоб захистити приватне життя постраждалих та інформаторів;

- **Постійне вдосконалення та ефективна комунікація:** Організація ефективно спілкується з усіма працівницями/-ками та партнерами простою та доступною мовою, щоб створити позитивну культуру захисту та забезпечує механізми рефлексії і зворотного зв'язку через щорічний аналіз інцидентів, щоб інформувати персонал про будь-які покращення, які можуть бути внесені до наших політик, положень та процедур;

- **Спільна відповідальність:** Для того, щоб Політика та практика протидії сексуальній експлуатації, насильству, домаганням та дискримінації були ефективними весь персонал Організації повинен нести спільну відповідальність за їх впровадження та вдосконалення;

- **Нульова толерантність:** Організація має нульову толерантність до будь-яких форм сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації.

1.9. Метою цієї Політики є:

- забезпечення з боку Організації усіх можливих заходів з попередження сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації щодо членкинь/-ів Організації, працівниць/-ків, волонтерів, бенефіціарів, партнерів та всіх, хто представляє Організацію в будь-якій якості;

- забезпечення того, щоб діяльність Організації здійснювалася в безпечному та захищеному середовищі;

- запровадження дієвого механізму врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальною експлуатацією, насильством, домаганнями та дискримінацією в Організації;

- надання персоналу Організації необхідної інформації щодо визначень сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації, процесу подання скарг постраждалими, механізмів вжиття негайних і відповідних заходів для запобігання таким інцидентам.



1.10. Текст Політики розміщено на сайті Організації - <https://wicc.net.ua/>.

2. Основні терміни

2.1. Всі форми сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації є забороненими в Організації. Наведені нижче визначення пояснюють різницю між загальними домаганнями, сексуальним насильством, сексуальною експлуатацією, а також булінгом і дискримінацією:

Домагання (Харасмент) - небажана поведінка, яка зачіпає гідність жінок або чоловіків на роботі, що має місце як в офісі, так і за його межами, в таких місцях, як клініки, конференції та зустрічі; воно охоплює небажану фізичну, вербальну або невербальну поведінку, яка принижує або висміює, або є залякувальною. Суттєвою характеристикою домагання є те, що дія (дії) є небажаною для постраждалого (постраждалої). Домагання може набувати різних форм і може бути спрямоване, зокрема, проти жінок та етнічних меншин або проти людей через їхній вік, інвалідність, стать/зміну статі, шлюб/цивільне партнерство, вагітність/материнство, расу, релігію або переконання, сексуальну орієнтацію, або проти будь-якої іншої захищеної категорії осіб. Це можуть бути дії, поведінка, коментарі або фізичний контакт, які вважаються неприйнятними або такими, що спричиняють образу; це може призвести до відчуття загрози, приниження або зверхнього ставлення до постраждалого, а також створити залякуюче робоче середовище. Приклади домагань можуть включати, але не обмежуватися наступним: карикатури або інші візуальні демонстрації предметів, зображень чи плакатів, які зображують захищені групи у принизливий спосіб; вербальна поведінка, включаючи висловлювання або використання принизливих коментарів, епітетів, образ чи жартів щодо таких груп.

Сексуальне домагання - будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є приниження гідності особи та створення для неї залякуючого, ворожого, принизливого, образливого середовища. Небажана поведінка може включати дії, прохання, усні слова, жести або виготовлення, демонстрацію чи розповсюдження письмових текстів, зображень чи інших матеріалів.

Домагання сексуального характеру можуть бути спрямовані на особу тієї ж або протилежної статі. Ключовими елементами є те, що така поведінка є непроханою, невзаємною та небажаною і викликає у постраждалої особи відчуття загрози,



приниження або збентеження. Поведінка також може бути визначена як сексуальне насильство та домагання, якщо підкорення такій поведінці прямо чи опосередковано є умовою працевлаштування; згода або відмова від такої поведінки використовується як підстава для прийняття рішення про працевлаштування, що впливає на співробітницю/-ка або партнера; така поведінка має на меті або має наслідком суттєве перешкоджання виконанню роботи або створення залякуючого, ворожого чи образливого робочого середовища.

Деякі приклади сексуальних домагань можуть включати, але не обмежуються ними:

- надмірна, одностороння, романтична увага у вигляді запрошень на побачення, любовних листів, телефонних дзвінків, електронних листів або подарунків;
- небажані сексуальні домагання, такі як запрошення на побачення або пропозиції сексуальних послуг, незалежно від того, чи передбачають вони фізичний контакт чи ні. Це може включати в себе прояв сексуального інтересу після того, як було повідомлено, що він є небажаним, або ситуацію, яка розпочалася як взаємний потяг, але згодом перестала бути взаємною;
- пропонування переваг при працевлаштуванні в обмін на сексуальні послуги;
- небажані погляди, свист, доторкання до тіла, сексуальні жести, спонукальні коментарі, витріщання, сексуальний флірт або пропозиції;
- демонстрація предметів сексуального характеру на робочому місці або розповідь чи показ жартів, історій, малюнків, фотографій чи жестів сексуального характеру;
- розповсюдження або переказування чуток сексуального характеру про іншу/-ого співробітницю/-ка або партнера;
- розпитування про сексуальний досвід співробітницю/-ка або партнера;
- розправа або погрози після негативної реакції на сексуальне домагання;
- небажаний фізичний контакт, включаючи поплескування, обійми, погладжування, дотики, потирання плечей, напади, перешкоджання або блокування рухів;

Сексуальне насильство - будь-який неприпустимий сексуальний акт, примус або тиск, що виконується над іншою людиною без її згоди. Воно може проявлятися через небажані дотики, несанкціоновані сексуальні дії, згвалтування, насильство або погрози насильства.



Дискримінація - будь-яке нерівне ставлення або упереджене розрізнення на основі раси, статі, релігії, національності, етнічного походження, сексуальної орієнтації, обмежених фізичних можливостей, віку, мови, вагітності, фертильності, соціального походження або будь-якої іншої ознаки, що підлягає захисту. Дискримінація може бути окремим випадком, що стосується однієї особи або групи осіб, які перебувають у схожому становищі, або проявлятися у вигляді домагань чи зловживання владою.

Сексуальна експлуатація - будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись цим, отримання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

Знуцання (булінг) - залякування або приниження когось шляхом зловживання владою чи становищем, що змушує постраждалу особу почуватися ображеною, засмученою, вразливою або безпорадною. Знуцання часто нерозривно пов'язане з описаними вище формами домагань. Приклади булінгу: необґрунтована критика особистої чи професійної діяльності людини, крик на неї, критика в присутності інших людей, поширення неправдивих чуток або висунення неправдивих звинувачень, залякування або висміювання осіб з обмеженими фізичними можливостями, ігнорування або виключення особи з колективу/групи тощо.

Підозра - висловлювання занепокоєння щодо насильства, яке могло мати місце, або побоювання, що воно може мати місце, проте, на певному етапі не є підкріплене доказами і не визнане правдивим.

Постраждала особа - особа, яка зазнала насильства, домагань, дискримінації або експлуатації. Термін "постраждала/-ий" часто використовується замість терміну "жертва", оскільки він передбачає силу, стійкість і здатність до виживання, однак це вибір людини, як вона хоче себе ідентифікувати.

Заходи дисциплінарного стягнення – обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються Організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення.

Персонал – всі працівниці/-ки, залучені до діяльності Організації (членкині/-ни Організації, волонтери, контрактні працівники, консультанти, та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації, незалежно від виду чи строку дії їхнього договору).

Первинна оцінка – огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для



висунення обвинувачення у вчиненні діянь сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.

Повідомлення/скарга про потенційний інцидент, що включає сексуальну експлуатацію, насильство, домагання чи дискримінацію – надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення Політики та Етичного кодексу, але потребує перевірки.

Суб'єкт повідомлення/скарги/розслідування – особа, дії якої є об'єктом розслідування/скарги/повідомлення.

Обґрунтоване повідомлення/скарга – під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь сексуальної експлуатації, насильства, домагань чи дискримінації.

Необґрунтоване повідомлення/скарга – наявних доказів було недостатньо для того, щоб завершити розслідування чи в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації, насильства, домагань чи дискримінації, з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим.

Політика абсолютної нетерпимості – політика, що встановлює заборону на будь-які прояви сексуальної експлуатації, насильство, домагання та дискримінації з боку персоналу, включно з партнерами та бенефіціарами, та визначає обов'язковим притягнення до відповідальності у випадку вчинення таких дій.

3. Механізм попередження сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації

3.1. Відповідальність Організації полягає в тому, щоб забезпечити робоче середовище, вільне від проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань та дискримінації, і гарантувати, що всі працівниці/-ки знають і повністю дотримуються Політики. Профілактика є необхідною частиною Політики, тому Організація відповідально ставиться до підбору персоналу, а також реалізовує заходи з інформування та навчання працівниць/-ків.

3.2. У якості попереджувальних заходів Організація зобов'язана:

- проводити тренінги з підвищення обізнаності щодо дискримінації, сексуальної експлуатації, насильства та домагань для персоналу Організації. Завдяки навчанню членкині/-ни Організації зможуть підвищити свою обізнаність,



а також розуміння того, коли і як повідомляти про будь-які інциденти, що викликають занепокоєння;

- вживати активні заходи для поширення інформації про нульову толерантність до будь-яких проявів сексуальної експлуатації, насильства, домагань і дискримінації;

- інформувати всіх нових працівниць/-ків про Політику та механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів;

- переконатись, що усі працівниці/-ки знають визначення, що містяться в цій Політиці;

- отримати підписи та підтвердження від усіх працівниць/-ків шляхом заповнення «Інформованої добровільної згоди» про те, що вони прочитали та зрозуміли цю Політику. *(Додаток 1)*;

3.3. Директорка/-ор Організації разом із Правлінням Організації несуть повну відповідальність за дотримання цієї Політики та механізмів протидії домаганням, а також за належне управління ними із застосуванням системного підходу. Таким чином, на кожних Загальних Зборах Директорка/-ор отримує стислий звіт про всі зареєстровані випадки сексуальної експлуатації, насильство, домагання або дискримінації та подальші заходи.

3.4. Очікується, що кожна/-ен працівниця/-к, незалежно від того, чи є вона/він свідком, скаржником або підозрюваною/-им у інцидентах, пов'язаних з сексуальною експлуатацією, насильством, домаганнями або дискримінацією, буде співпрацювати під час розслідувань.

3.5. Працівниці/-ки, бенефіціари та партнери також можуть допомогти запобігти інцидентам, пов'язаним з сексуальною експлуатацією, насильством, домаганнями або дискримінацією, взявши на себе ініціативу протидіяти та повідомляти про такі випадки. Крім того, працівниці/-ки, бенефіціари та партнери повинні негайно повідомляти Директорку/-ра або Правління Організації про будь-яку неналежну поведінку, незалежно від того, чи спрямована вона на них самих, чи на іншу/-ого працівницю/-ка або партнера.

3.6. При роботі з бенефіціарами Організація інформує їх про існуючі механізми подання повідомлень/скарг про можливі інциденти сексуальної експлуатації, насильство, домагання та дискримінацію.

4. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо проявів сексуальної експлуатації, насильство, домагання та дискримінацію



4.1. Розслідування випадків дискримінації, сексуальної експлуатації, насильства та домагання - це внутрішня адміністративна процедура, в ході якої Організація намагається встановити, чи мало місце в даному випадку порушення Політики з боку працівниць/-ків, бенефіціарів, підрядників або партнерів Організації.

4.2. Розслідування інцидентів проводиться Правлінням Організації шляхом анонімного і конфіденційного опитування працівниць/-ків, партнерів, бенефіціарів, підрядників Організації, збором інформації, фактів, із можливим залученням компетентних осіб правоохоронних органів, які підтверджували б правдоподібність або відсутність таких фактів.

4.3. Етапи розслідування включають в себе:

- Ознайомлення зі скаргою/повідомленням про випадок сексуальної експлуатації, насильство, домагання або дискримінацію;
- Обробка первинної інформації;
- Анонімне опитування свідків інциденту;
- Систематизація зібраної інформації;
- Формування доказової бази.

4.4. Якщо працівниця/-к, бенефіціар, підрядник або партнер вважає, що вона/-ін стала/-в об'єктом сексуальної експлуатації, насильства, домагань або дискримінації, або якщо вона/-ін стала/-в свідком будь-яких форм домагань, їй/йому слід повідомити особу, яка його скривдила та Директорку/-ра або Правління Організації про те, що така поведінка є небажаною, образливою та неприйнятною. Однак, якщо особа не відчуває себе комфортно під час безпосередньої розмови з ймовірною/-им кривдницею/-ком, вона/він може повідомити про поведінку, не вступаючи в конфронтацію з кривдницею/-ком. Усі можливі зусилля керівництва Організації будуть спрямовані на те, щоб якнайшвидше втрутитися та вирішити цю ситуацію.

4.5. Повідомлення/скарга про підозру/факт вчинення сексуальної експлуатації, насильства, домагань або дискримінації може подавати персонал, бенефіціари, підрядники, партнери або будь-які інші постраждалі або свідки інциденту. *(Додаток 2)*

4.6. Якщо свідком порушень Політики є працівниця/-к Організації, то її/його обов'язком є негайно повідомити Директорку/-ра або Правління Організації.

4.7. Повідомлення/скарга з боку працівниці/-ка має бути детальним та включати інформацію, факти або підозри щодо випадку сексуальної експлуатації, насильства, домагань або дискримінації, інформацію про постраждалу особу, про



порушника, та свідків, зазначення моменту (часу), коли відбулося порушення, можливі докази. Повідомлення/скарга може бути подане протягом 30 днів із дня вчинення діяння або з дня, коли стало відомо про його вчинення.

4.8. Для уникнення ситуації конфлікту інтересів, якщо повідомлення/скарга стосується Директорки/-ра Організації, постраждала/-ий або свідок звертається до Правління Організації, якщо повідомлення/скарга стосується Члена Правління Організації, постраждала/-ий або свідок звертається до Директорки/-ра Організації.

4.9. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень/скарг: письмова скарга в Організацію або на спеціальну електронну адресу pseawicc@gmail.com.

4.10. Організація призначає Уповноважену особу, яка на постійній основі перевіряє наявність повідомлень/скарг та зберігає їх в окремій захищеній папці з обмеженим доступом.

4.11. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення/скарги та подає її результати на розгляд Правлінню Організації. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обгрунтованою, Правління Організації розпочинає внутрішнє розслідування.

4.12. Якщо повідомлення/скарга стосується Уповноваженої особи, Директорки/-ра або Члена Правління Організації, то вони відстороняються від виконання своїх обов'язків на час розслідування.

4.13. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення/скаргу, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні. *(Додаток 3)*

4.14. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням/скаргою і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі. *(Додаток 4)*

4.15. Правління Організації аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або непідтвердження фактів сексуальної експлуатації, насильства, домагань або дискримінації.

4.16. Розслідування може тривати строком до трьох місяців.

4.17. Висновки ходу розслідування розглядаються на позачерговому засіданні Правління, яке приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо



повідомлення стосується Члена Правління, ця особа відстороняється від розгляду справи та прийняття рішень.

4.18. Відповідно до висновків розслідування Правління Організації приймає рішення з реагування на повідомлення:

- У разі, якщо в результаті розслідування підозра не підтверджується, з особи знімається підозра. З іншого боку, якщо буде встановлено, що викривач повідомив про неправдиву підозру з метою заподіяння шкоди суб'єкту підозри, до нього також будуть застосовані дисциплінарні заходи, які можуть призвести виключення з членів Організації/розірвання контракту/припинення співпраці;
- Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики, або якщо сам суб'єкт розслідування визнає провину, працівниця/-к звільняється;
- Якщо висновки стосуються підтверджених випадків сексуальної експлуатації, насильства, домагань або дискримінації з членкинями/-нами Організації, Правління розглядає питання про припинення членства;
- Якщо підтверджені випадки стосуються партнерів або підрядників, то укладені з ними контракти розриваються;
- Якщо підтверджені випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється;
- Якщо у повідомленні/скарзі є ознаки кримінального діяння, то воно направляється у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи;
- Якщо повідомлення/скарга стосується дитини, негайно протягом доби повідомляється служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.

4.19. Уповноважена особа або Правління Організації в рамках своїх повноважень надає постраждалій особі необхідну підтримку у формі інформації про доступні ресурси з безпеки, психологічної, юридичної, медичної та іншої необхідної допомоги.

5. Заборона переслідування

5.1. Організація дотримується політики нульової толерантності до переслідування будь-кого за повідомлення про сексуальну експлуатацію,



наси́льство, домагання або дискримінацію, допомогу в поданні скарги або участь у розслідуванні.

5.2. Будь-яка/-ий працівниця/-к, яка/-ий обґрунтовано подає скаргу на випадки сексуальної експлуатації, насильство, домагань або дискримінації, допомагає, дає свідчення чи бере участь у розслідуванні або судовому розгляді справи або аргументовано виступає проти такої поведінки на робочому місці, не зазнає негативного впливу на умови її/його працевлаштування, не зазнає дискримінації та не буде звільнена/-ий за таку діяльність.

5.3. Приклади переслідування включають, але не обмежуються:

- Звільненням, пониженням в посаді, невігідним переведенням або призначенням, відмовою в просуванні по службі, погрозами, доганями або негативними оцінками;

- Ворожістю колег або переслідуванням у відповідь, що включає залякування, плітки, чутки, образи або іншу образливу поведінку, яка може призвести до висміювання або приниження особи;

- Будь-якою дією або комбінацією дій, які з достатньою вірогідністю можуть суттєво та несприятливо вплинути на роботу співробітниці/-ка або на їхні можливості для просування по службі.

6. Моніторинг дотримання норм Політики

6.1. Для того, щоб відповідати найкращим практикам у сфері протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству та домаганням, а також будь-яким змінам у чинному законодавстві, Організація погоджується переглядати цю Політику щонайменше раз на два роки. Відповідальність за проведення такого перегляду несе Директорка/-р Організації у співпраці з усіма ключовими внутрішніми зацікавленими сторонами або зовнішніми сторонніми партнерами.

6.2. Наприкінці календарного року Правління готує і оприлюднює на Загальних Зборах щорічний звіт, який містить, зокрема, наступні дані:

- проведені Організацією інформаційні заходи щодо запобігання і протидії дискримінації, сексуальній експлуатації, насильству та домаганням;

- кількість повідомлень/скарг щодо випадків дискримінації, сексуальної експлуатації, насильства та домагань;

- аналіз питань, що були порушені у повідомленнях/скаргах;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ІНФОРМАЦІЙНО-КОНСУЛЬТАТИВНИЙ ЖІНОЧИЙ ЦЕНТР»
NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION "WOMEN'S INFORMATION-CONSULTATIVE CENTER"
04053, Україна м. Київ, вул. Січових Стрільців, буд.40, кв.5
<http://wicc.net.ua/>

- план дій з урахуванням результатів моніторингу та аналізу скарг на наступний рік.



Директорці/-ру Громадської організації
«Інформаційно-консультативний жіночий центр»

_____ (ПІБ)

_____ (місце проживання)

_____ (контактний телефон)

Інформована добровільна згода

Я,

_____,
(ПІБ)

підтверджую, що ознайомилась/-вся з Політиками і Положеннями ГО «Інформаційно-консультативний жіночий центр». Зміст Положень і Політик мені зрозумілий, жодних заперечень та зауважень не маю.

Дата: _____

Підпис: _____



Директорці/-ру Громадської організації
«Інформаційно-консультативний жіночий центр»

(ПІБ)

(місце проживання)

(контактний телефон)

Повідомлення/Скарга

Зміст повідомлення/скарги викладається у довільній формі.

Вказується дата, місце, час, інформація про особу, яка вчинила дії, пов'язані з сексуальною експлуатацією, насильством, домаганнями або дискримінацією, інформацію про осіб, які є свідками інциденту, інші дані, які особа вважає важливими для вирішення ситуації.

Дата: _____

Підпис: _____



ІНФОРМОВАНА ДОБРОВІЛЬНА ЗГОДА НА УЧАСТЬ У РОЗСЛІДУВАННІ

Я,

_____ ,
(ПІБ)

при проведенні розслідування щодо факту сексуальної експлуатації/ насильства/ домагань/ дискримінації в Громадській організації «Інформаційно-консультативний жіночий центр», надаю згоду на свою участь та внесення моїх персональних даних до необхідної документації в ході розслідування.

Дата: _____

Підпис: _____



ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРО НЕРОЗГОЛОШЕННЯ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ

Я,

_____ ,
(ПІБ)

відповідно до статті 10 Закону України “Про захист персональних даних” зобов’язуюсь не розголошувати в будь-який спосіб персональні дані, які мені довірено або які стали відомі у зв’язку з розслідуванням факту сексуальної експлуатації/ насильства/ домагань/ дискримінації в Громадській організації «Інформаційно-консультативний жіночий центр».

Це зобов’язання залишається чинним після припинення моєї діяльності, пов’язаної з обробкою персональних даних в Громадській організації «Інформаційно-консультативний жіночий центр», крім випадків установлених законом.

Мене поінформовано про відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних.

Дата: _____

Підпис: _____