

POLITYKA

ZAPOBIEGANIA WYKORZYSTYWANIU SEKSUALNEMU (*SEXUAL EXPLOATATION*) I NADUŻYCIOM NA TLE SEKSUALNYM (*SEXUAL ABUSE*)

**(obejmująca przeciwdziałanie wykorzystania oraz niegodziwego traktowania
w celach seksualnych Beneficjentów korzystających z pomocy Fundacji)**

**FUNDACJI WOLNOŚĆ I DEMOKRACJA
z siedzibą w Warszawie
(KRS: 0000249712)**

(„Polityka”)

WPROWADZENIE / ZASADY OGÓLNE

Przemoc seksualna i przemoc na tle płciowym to zjawisko, które ma wpływ na jednostki, społeczności i instytucje. Ze względu na złożoność tego zagadnienia, przemoc seksualną i przemoc na tle płciowym należy zwalczać we współpracy – łącząc różne sektory, organizacje i dyscypliny i zmierzając do stworzenia wspólnych strategii działania wobec tego rodzaju pogwałceń praw człowieka. Wszystkie podmioty zaangażowane w rozwój tych strategii powinny przyjąć wspólne zasady przewodnie oraz wyraźnie uświadomić sobie fakt, że przemoc seksualna oraz przemoc na tle płciowym stanowi pogwałcenie praw człowieka. Zasady przewodnie, które powinny leżeć u podstaw wszelkich programów systemowych, to: pełne zaangażowanie społeczności w działanie; zapewnienie równoprawnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców w planowaniu, realizacji, monitorowaniu i ocenie programów; zapewnienie skoordynowanego wielosektorowego działania z udziałem wszystkich podmiotów; dążenie do integracji i łączenia działań; budowanie poczucia odpowiedzialności za działania podejmowane na wszystkich szczeblach. Zasady przewodnie, które powinny leżeć u podstaw wszelkich działań pomocy indywidualnej, to: zapewnienie fizycznego bezpieczeństwa ofiarom przemocy/osobom doświadczonym przemocą; zagwarantowanie poufności; poszanowanie dla potrzeb, praw i godności ofiar przemocy/osób doświadczonych przemocą oraz działanie w celu jak najlepszego zabezpieczenia interesu dziecka, zawsze gdy podejmowane są decyzje dotyczące najbardziej odpowiedniego sposobu działania zapobiegającego lub przeciwdziałającego przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym.

Fundacja jest w pełni świadoma tego, iż akty przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym naruszają szereg praw człowieka, gwarantowanych przez międzynarodowe instrumenty praw człowieka, między innymi:

- prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa każdej osoby;
- prawo do korzystania z najwyższego możliwego poziomu ochrony zdrowia fizycznego i psychicznego;
- prawo do wolności od tortur oraz karania lub traktowania w sposób okrutny, niehumanitarny lub poniżający;
- prawo do swobodnego poruszania się, wolności opinii i jej wyrażania oraz prawo do zrzeszania się;
- prawo do zawierania małżeństwa za swobodnie wyrażoną pełną zgodą oraz równe prawa w odniesieniu do zawierania małżeństwa, podczas jego trwania i po jego ustaniu;
- prawo do nauki, ubezpieczeń społecznych i rozwoju osobistego;
- prawo do uczestnictwa w życiu kulturalnym, politycznym i publicznym, równy dostęp do usług publicznych, pracy oraz równego wynagrodzenia za tę samą pracę.

DEFINICJE KLUCZOWE W PRZEDMIOTOWEJ TEMATYCE

„Beneficjent” - każda osoba korzystająca ze wsparcia Fundacji.

„Dziecko” definiuje się jako każdą osobę, która nie ukończyła 18 roku życia. Ta definicja jest uznawana na arenie międzynarodowej jako identyfikująca populację, która jest szczególnie narażona i wymaga dodatkowych zabezpieczeń w celu ochrony ich praw.

„Formy przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym” - lista ta jest katalogiem otwartym; jej akty zostały ujęte w ramach pięciu kategorii: przemoc seksualna, przemoc fizyczna, przemoc emocjonalna i psychiczna, niebezpieczne praktyki tradycyjne, przemoc społeczno-ekonomiczna.

„Fundacja” – Fundacja WOLNOŚĆ i DEMOKRACJA z siedzibą w Warszawie przy Alejach Jerozolimskich 30/14 (00-024 Warszawa), zarejestrowanej w Rejestrze Stowarzyszeń, Innych Organizacji Społecznych i Zawodowych, Fundacji oraz Samodzielnych Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej, jak również w Rejestrze Przedsiębiorców, prowadzonych przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,

„Maltretowanie” - nadużycie władzy, którego sprawca zyskuje kontrolę lub przewagę nad ofiarą, wyrządzając jej krzywdę fizyczną lub psychiczną lub budząc strach przed jej wyrządzeniem. Ofiara maltretowania traci swobodę podejmowania decyzji i jest zmuszona postępować wbrew swej woli.

„Molestowanie seksualne” - wszelkie niepożądane zachowania na tle seksualnym, żądania zachowań na tle seksualnym, werbalne i fizyczne zachowania lub zachowania na tle seksualnym które są postrzegane jako przyczyna obrazy lub poniżenia drugiej osoby. Molestowanie seksualne może mieć miejsce w warunkach pracy, pomiędzy pracownikami. Może to być pojedynczy przypadek lub seria przypadków. Zarówno mężczyzna i kobieta może być ofiarą albo napastnikiem. Do molestowania może dojść również poza miejscem i czasem pracy. Nie zawsze prowadzi i jest powiązany z napaścią seksualną.

„Nadużycie na tle seksualnym” oznacza rzeczywisty lub zamierzony fizyczny atak o charakterze seksualnym zarówno poprzez użycie siły jak i w warunkach przymusu czy nierówności. Dotyczy relacji pomiędzy pracownikiem organizacji niosącej pomoc, a Beneficjentem tej pomocy.

„Napaść seksualna” - sytuacja w której jedna osoba, intencjonalnie dotyka drugiej, na tle seksualnym, bez zgody tej drugiej osoby lub gdy jedna osoba zmusza drugą do zaangażowania się w akt seksualny wbrew jej woli.

„Niegodziwe traktowanie w celach seksualnych” - oznacza fizyczną ingerencję lub groźbę o charakterze seksualnym czy to z użyciem siły, czy to na nierównych lub przymusowych warunkach.

„Ofiara przemocy/osoba doświadczona przemocą” wskazuje na jednostki (ewentualnie grupy), które ucierpiały z powodu przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym. „Ofiary” należy traktować ze współczuciem i należąną wrażliwością.

„Osoby dorosłe szczególnie narażone lub zagrożone” to osoby w wieku 18 lat lub starsze, których zdolność do ochrony przed przemocą, nadużyciami, zaniedbaniem lub wyzyskiem jest znacznie ograniczona przez niepełnosprawność fizyczną lub umysłową, chorobę, podeszły wiek, niestabilność emocjonalną lub stres oraz przez sytuację kryzysową, w której się znaleźli.

„Przemoc na tle płciowym” – to określenie jest używane w celu odróżnienia przemocy w sensie ogólnym od przemocy wobec jednostek lub grup z powodu płci. Przemoc na tle płciowym została zdefiniowana jako przemoc stosowana wobec kogoś z powodu jego/jej płci. Obejmuje ona działania wywołujące cierpienie lub szkody fizyczne, psychiczne lub seksualne, groźby podjęcia takich działań, przymus oraz inne formy naruszenia wolności.

„Przemoc wobec kobiet” - wszelkie akty przemocy na tle płciowym, które powodują lub mogą spowodować wyrządzenie krzywdy fizycznej, seksualnej lub psychicznej kobietom i dziewczętom bez względu na to, czy dokonywane są publicznie czy prywatnie. Przemoc wobec kobiet jest formą przemocy na tle płciowym i obejmuje przemoc seksualną.

„Przemoc seksualna” - obejmuje seksualny wyzysk i wykorzystywanie, dotyczy wszelkich działań, usiłowań lub gróźb natury seksualnej, które powodują lub mogą spowodować szkody fizyczne, psychiczne i emocjonalne. Przemoc seksualna to jedna z form przemocy na tle płciowym.

„Przemoc” - środek kontroli i opresji; może obejmować użycie siły psychicznej, społecznej lub ekonomicznej, przymus lub ucisk, a także wyrządzanie krzywdy fizycznej. Może ona przyjąć formę jawnego ataku fizycznego czy groźenia komuś bronią lub pozostać w ukryciu, przybierając formę

zastraszenia, groźby, prześladowania, wprowadzania w błąd lub innych sposobów wywierania nacisku psychicznego lub społecznego. Osoba, której dosięga przemoc, jest zmuszona do postępowania zgodnie z oczekiwaniami prześladowcy lub działania wbrew swojej woli ze strachu.

„Przypadek przemocy” - akt lub szereg aktów wyrządzenia krzywdy przez sprawcę lub grupę sprawców określonej osobie lub grupie osób. Może obejmować różne w formie i wielokrotne akty przemocy dokonywane w określonym czasie, o zróżnicowanym trwaniu: kilka minut, godzin, dni lub całe życie.

„Przymus” - zmuszanie, lub próba zmuszenia drugiej osoby, do zachowywania się wbrew jej woli, z użyciem gróźb, nalegań słownych, manipulacji, wprowadzania w błąd, nacisku norm kulturowych lub władzy ekonomicznej. Zapobieganie i zwalczanie przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym to kwestie powiązane bezpośrednio z ochroną praw człowieka. Prawa człowieka są uniwersalne, niepodzielne, współzależne i wzajemnie powiązane. Każda jednostka, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, przekonania polityczne lub inne poglądy, pochodzenie narodowe lub społeczne, stan majątkowy, urodzenie lub status ma prawo do szacunku, ochrony oraz przysługujących jej praw człowieka i wolności. Państwa mają obowiązek zapewnić równy dostęp do wszelkich praw ekonomicznych, społecznych, kulturowych, obywatelskich i politycznych kobietom i mężczyznom, dziewczynkom i chłopcom.

„PSEA” to skrót z nazewnictwa angielskiego Protection against Sexual Exploitation and Abuse oznaczający Zapobieganie Wykorzystywaniu i Niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych (Polityka zapobiegania wykorzystywaniu seksualnemu (sexual exploitation) i nadużyciom na tle seksualnym (sexual abuse)).

„SEA” to skrót z nazewnictwa angielskiego Sexual Exploitation and Abuse - oznaczający w języku polskim Wykorzystywanie i Niegodziwe traktowanie w celach seksualnych (tłumaczenie zgodnie z zaleceniami ONZ).

„Sprawca” - osoba, grupa lub instytucja, która bezpośrednio dopuszcza się przemocy lub nadużycia innego rodzaju bądź wspiera i toleruje ich stosowanie w stosunku do określonej osoby lub grupy osób. Sprawcy dysponują faktyczną lub domniemaną siłą, możliwością podejmowania decyzji i/lub władzą, a tym samym mogą sprawować kontrolę nad ofiarami.

„Wykorzystywanie seksualne” - oznacza rzeczywiste lub usiłowane nadużycie bezbronnej pozycji, zróżnicowanej władzy lub zaufania Beneficjenta do celów seksualnych, w tym między innymi czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystywania seksualnego innej osoby. Dotyczy relacji pomiędzy pracownikiem organizacji niosącej pomoc, a Beneficjentem tej pomocy.

„Zaangażowane podmioty” - jednostki, grupy, organizacje i instytucje zajmujące się zapobieganiem i przeciwdziałaniem przemocy seksualnej oraz przemocy na tle płciowym. Takimi podmiotami mogą być uchodźcy, społeczności lokalne, pracownicy lub wolontariusze agencji ONZ, organizacje pozarządowe, instytucje rządowe krajów udzielających schronienia, ofiarodawcy i inni członkowie wspólnoty międzynarodowej.

„Zgoda” następuje wtedy, gdy jednostka dokonuje świadomego wyboru, zgadzając się dobrowolnie i bez przymusu na zrobienie czegoś. Określenie „wbrew woli” podkreśla brak świadomej zgody. Nie można mówić o zgodzie, gdy ktoś zgadza się na coś pod wpływem gróźb, użycia siły lub innych form przymusu, uprowadzenia, wprowadzenia w błąd lub błędnej interpretacji. Stosowanie gróźb w celu uzyskania korzyści lub obietnica zapewnienia korzyści w celu uzyskania zgody także stanowi nadużycie władzy; żadne porozumienie osiągnięte w taki sposób nie może być uznane za zaakceptowane świadomie. O zgodzie nie może być mowy także w przypadku, gdy jednostka nie osiągnęła określonego

prawem (ustawowego) wieku, który umożliwia samodzielne wyrażanie zgody, lub gdy pozostaje dzieckiem, zgodnie z odpowiednim prawem.

1. POLITYKA I KODEKS POSTĘPOWANIA

Fundacja **WOLNOŚĆ i DEMOKRACJA z siedzibą w Warszawie** przy Alejach Jerozolimskich 30/14 (00-024 Warszawa), zarejestrowana w Rejestrze Stowarzyszeń, Innych Organizacji Społecznych i Zawodowych, Fundacji oraz Samodzielnych Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej, jak również w Rejestrze Przedsiębiorców, prowadzonych przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000249712, NIP: 7010004121 („Fundacja”) jest zdania, iż wszystkie dzieci i osoby dorosłe szczególnie narażone lub zagrożone, bez względu na wiek, sprawność lub niepełnosprawność, rasę, religię lub światopogląd, płeć, orientację seksualną lub pochodzenie społeczno-ekonomiczne, mają prawo do ochrony przed nadużyciami, zaniedbaniem lub wyzyskiem. Wierzymy, że dobro i interesy dzieci i osób dorosłych szczególnie narażonych lub zagrożonych są najważniejsze we wszystkich okolicznościach.

Fundacja zdaje sobie sprawę, że niektóre dzieci i osoby dorosłe szczególnie narażone lub zagrożone, takie jak osoby niepełnosprawne, osoby przesiedlone i osoby posiadające status uchodźcy, mogą być szczególnie narażone na nadużycia i przyjmuje odpowiedzialność za podjęcie rozsądnych i odpowiednich kroków w celu zapewnienia im bezpieczeństwa.

Fundacja zdaje sobie sprawę, że jako organizacja ma obowiązek dbać o dobro wszystkich dzieci i osób dorosłych szczególnie narażonych lub zagrożonych oraz dbać o ich bezpieczeństwo. Wszystkie osoby reprezentujące Fundację, w tym personel, wolontariusze i osoby pracujące dla stowarzyszonych organizacji społeczeństwa obywatelskiego, mają obowiązek dalszego zgłaszania wszelkich swoich obaw, które zostały im zgłoszone zgodnie z niniejszą Polityką. Obawy te mogą być związane z potencjalnym, nieodpowiednim zachowaniem osób reprezentujących Fundację wobec Beneficjentów. Obowiązkiem osób wskazanych w niniejszej Polityce jest zapewnienie, że kwestie związane z ochroną są zarządzane zgodnie z niniejszą Polityką i odpowiednimi wytycznymi legislacyjnymi.

Polityka i procedury opisane w tym dokumencie będą szeroko udostępniane i obowiązują wszystkich pracowników, partnerów i wolontariuszy zaangażowanych w działalność Fundacji. Nieprzestrzeganie zasad i procedur zostanie rozwiązane bezzwłocznie i może ostatecznie skutkować zwolnieniem / wykluczeniem z Fundacji lub zerwaniem współpracy z daną organizacją, która dopuściła się naruszenia.

Fundacja niniejszą Polityką przyjmuje i akceptuje standardy zawarte w Biuletynie Sekretarza Generalnego z dnia 9.10.2003 r. w sprawie “Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse” - ST/SGB/2003/13 (ZAŁĄCZNIK NR 1).

2. ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ - zastosowanie zasad Polityki w organizacji (Fundacji)

Niniejsza Polityka dotyczy wszystkich pracowników, partnerów i wolontariuszy Fundacji, niezależnie od ich roli lub rodzaju umowy oraz każdej osoby lub organizacji pracującej w jej imieniu.

Od organizacji partnerskich oczekuje się spełnienia minimalnych standardów podobnych do tych przedstawionych w niniejszym dokumencie i odzwierciedlenia ich we własnych politykach i procedurach. Należy przeprowadzić ocenę ryzyka polityk ochronnych w tych organizacjach, aby upewnić się, że spełniają te standardy.

Każdy partner, z którym Fundacja współpracuje w ramach programów pomocowych prowadzonych dla Beneficjentów w umowie lub w aneksie do umowy, potwierdza zapoznanie się z polityką PSEA i

zobowiązuje się do jej przestrzegania. Pełny dokument tejże polityki jest załącznikiem do niniejszej Polityki (**ZAŁĄCZNIK NR 2**).

Fundacja, w ramach wdrożenia zasad niniejszej Polityki, uwzględniła stosowną klauzulę we wszelkich umowach zawartych przez Fundację tj. obowiązujących na dzień przyjęcia niniejszej Polityki uchwałą Zarządu Fundacji poprzez aneksowanie tychże umów, na podstawie której to klauzuli Fundacja wymaga od kontrahentów akceptacji zasad zakazujących SEA oraz podjęcia środków w celu zapobiegania SEA i reagowania w tej sprawie.

Stosowna klauzula, o której mowa powyżej, zostanie ujęta także we wszelkich umowach, które Fundacja zawrze w przyszłości.

Założenia do wszelkich, przyjętych przez Fundację procedur, opierają się na przeciwdziałaniu wykorzystaniu seksualnemu oraz niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych Beneficjentów korzystających z pomocy Fundacji w relacji z pomagającymi.

Niniejszym Fundacja przyjmuje w swoich strukturach poniższe zasady:

1. Wykorzystanie seksualne i niegodziwe traktowanie w celach seksualnych, które zostało udowodnione i potwierdzone przez stosowny organ może być podstawą do rozwiązania stosunku pracy.
2. Zabronione są wszelkie czynności seksualne z udziałem dzieci (osób do 18 roku życia).
3. Zabronione jest oferowanie czegokolwiek w zamian za współżycie seksualne.
4. Pracownicy Fundacji zobowiązują się zgłaszać wszelkie podejrzenia nadużycia pozycji pracowników Fundacji wobec Beneficjentów.
5. Wdrażane są środki w celu ochrony i zabezpieczenia dzieci w środowisku medialnym (filmowanie, kontakty z mediami, udzielanie wywiadów, oglądanie lub słuchanie treści medialnych).
6. Tworzone jest środowisko przeciwdziałające wykorzystaniu seksualnemu i niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych.
7. Prowadzona jest dokumentacja standardowych procedur zapewniających, że cały personel otrzymał - podpisał, a tym samym zapoznał się i akceptuje Politykę, przy czym procedury te są transparentne i przejrzyste.

3. SYSTEMY ZASOBÓW LUDZKICH I BEZPIECZNA REKRUTACJA

Fundacja przyjmuje, iż każdy pracownik / wolontariusz pracujący z dziećmi i osobami dorosłymi szczególnie narażonymi lub zagrożonymi, powinien:

1. otrzymać jasny opis stanowiska lub funkcji, określający oczekiwania dotyczące ich pracy i postępowania,
2. wykazać, że spełnia specyficzne wymagania na dane stanowisko lub funkcję,
3. wypełnić formularz przy pierwszej wizycie / spotkaniu, w celu aktualizacji swoich danych osobowych, dotychczasowego i obecnego doświadczenia zawodowego / wolontariatu oraz kwalifikacji,
4. odbywać coroczne szkolenie PSEA, mające na celu początkowo zapoznanie się z procedurami, ich przyjęcie, a następnie przypomnienie zarówno procedur jak i ważnych pojęć,
5. być nadzorowany przez wyznaczonego kierownika i obserwowany w pracy przez koordynatora,
6. być zweryfikowany pod względem kwestii niewłaściwego zachowania seksualnego w miejscu pracy (poprzez np. sprawdzenie referencji u poprzedniego pracodawcy, w przypadku ich posiadania) oraz podpisać oświadczenie kandydata / kandydatki na dane stanowisko, w którym

oświadczy, że nigdy nie podlegał(a) sankcjom (dyscyplinarnym, administracyjnym lub karnym) wynikającym z dochodzenia w sprawie SEA, nie zakończył(a) stosunku pracy w trakcie dochodzenia oraz w toku dochodzenia nie odmówił(a) współpracy w takim dochodzeniu,

7. być zweryfikowany w dostępnych rejestrach – np. Krajowym Rejestrze Karnym Ministerstwa Sprawiedliwości oraz Rejestrze Sprawców Przepstępstw na Tle Seksualnym (składającym się z Rejestru publicznego i Rejestru z dostępem ograniczonym).

Fundacja jest świadoma, iż zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępstwami na tle seksualnym (Dz. U. 2016 poz. 862 z późn. zm.), w przypadku zatrudniania lub dopuszczania osób do innej działalności związanej z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem małoletnich lub opieką nad nimi (np. wyjazdy na ferie zimowe, agroturystyka, obozy jeździeckie) pracodawca lub inny organizator w zakresie takiej działalności ma obowiązek sprawdzenia, czy dane zatrudnianej lub dopuszczanej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym,

8. złożyć stosowne oświadczenie zgodne z wzorem załączonym do Polityki – *Kodeks Postępowania (ZAŁĄCZNIK NR 3)*.

Fundacja w szczególności sposób zapewnia pełną poufność i anonimowość pracownika zgłaszającego naruszenia (sygnalista), zapewniając przy tym dwukierunkową komunikację między Fundacją a sygnalistą, oraz zapewniając mechanizmy gwarantujące ochronę jego prywatności i danych. Kwestia dotycząca ochrony sygnalistów wynikająca z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii wymaga, aby określone podmioty ustanowiły kanały komunikacji do informowania o nieprawidłowościach. Zapewnienie dwukierunkowej komunikacji między firmą a sygnalistą, mechanizmy gwarantujące ochronę prywatności osoby zgłaszającej oraz ochronę danych w zgodzie z RODO to główne wymagania dla wewnętrznych kanałów komunikacji wynikające z dyrektywy o ochronie sygnalistów.

Fundacja zapoznała się z Procedurami na potrzeby zgłoszeń wewnętrznych i działań następczych, o których mowa w art. 8 ww. Dyrektywy, obejmującymi następujące elementy:

- kanały przyjmowania zgłoszeń zaprojektowane, ustanowione i obsługiwane w bezpieczny sposób zapewniający ochronę poufności tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia i osoby trzeciej wymienionej w zgłoszeniu oraz uniemożliwiający uzyskanie do nich dostępu nieupoważnionym członkom personelu;
- potwierdzenie osobie dokonującej zgłoszenia przyjęcia zgłoszenia w terminie siedmiu dni od jego otrzymania;
- wyznaczenie bezstronnej osoby lub bezstronnego wydziału właściwych do podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami, przy czym może to być ta sama osoba lub ten sam wydział, które przyjmują zgłoszenia, które będą komunikować się z osobą dokonującą zgłoszenia i w stosownych przypadkach zwracać się do osoby dokonującej zgłoszenia o dalsze informacje oraz przekazywać jej informacje zwrotne;
- podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych przez wyznaczoną osobę lub wyznaczony wydział;
- podejmowanie z zachowaniem należytej staranności działań następczych, jeżeli prawo krajowe przewiduje takie działania, w odniesieniu do zgłoszeń anonimowych;
- rozsądny termin na przekazanie informacji zwrotnych, nieprzekraczający trzech miesięcy od potwierdzenia otrzymania zgłoszenia lub, w przypadku niewysłania potwierdzenia do osoby dokonującej zgłoszenia, trzech miesięcy od upływu 7 dni od dokonania zgłoszenia;
- zapewnienie zrozumiałych i łatwo dostępnych informacji na temat procedur na potrzeby dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do właściwych organów zgodnie z art. 10 ww. Dyrektywy oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii.

4. OBOWIĄZKOWE SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW, WOLONTARIUSZY I PARTNERÓW FUNDACJI

Fundacja prowadzi obowiązkowe szkolenia (w trybie on-line bądź w trybie stacjonarnym, w zależności od możliwości technicznych w danym momencie) dla całego personelu Fundacji i jej partnerów w zakresie PSEA i stosowania odpowiednich procedur, celem podnoszenia świadomości obowiązujących zasad.

Szkolenia te obejmują m.in.:

1. określenie definicji SEA i PSEA (zgodnych z Definicją ONZ),
2. wyjaśnienie dotyczące zakazu wykorzystywania i nadużyć na tle seksualnym oraz omówienie Polityki organizacji,
3. przedstawienie działań, do podjęcia których personel Fundacji jest zobowiązany (tj. szybkie zgłaszanie podejrzeń i odpowiednie kierowanie ofiar).

Fundacja zapewnia prowadzenie tychże szkoleń przez wykwalifikowanego w tym zakresie pracownika Fundacji.

Szkolenia odbywają się cyklicznie - każdy pracownik / wolontariusz musi odbyć co najmniej 1 szkolenie w roku. Udział w każdym szkoleniu jest potwierdzany listą obecności i certyfikatem. Materiały szkoleniowe są dostępne dla pracowników i wolontariuszy Fundacji a sam program szkoleń jest w Fundacji szeroko promowany.

5. PROCEDURY ZGŁASZANIA

Zgłoszenie wykorzystania seksualnego lub niegodziwego traktowania w celach seksualnych jest obowiązkiem organizacji i jej pracowników oraz wolontariuszy i partnerów. Zgłoszenie musi nastąpić najszybciej jak to możliwe. Fundacja poważnie traktuje wszelkie zarzuty lub obawy dotyczące nadużyć na tle seksualnym. Procedura raportowania powinna być ściśle przestrzegana przez pracowników Fundacji i wszystkie podmioty stowarzyszone. Postępując zgodnie z procedurą zgłaszania należy zachować szczególną ostrożność w odniesieniu do prawa jednostki do bezpieczeństwa, poufności, przejrzystości, oraz dostępności.

Ścieżka zgłaszania jest jasna, znana, widoczna dla wszystkich, zarówno dla pracowników jak i dla Beneficjentów.

System umożliwiający zgłaszanie i weryfikację przypadków nadużyć ze strony personelu odbywa się z zachowaniem zasady poufności. Osobom zgłaszającym nadużycia oraz tym, które ich doświadczyły należy zagwarantować pełną dyskrecję.

Zgłoszenia od Beneficjentów

Jeżeli Beneficjent jest zaniepokojony swoim własnym dobrostanem lub dobrostanem innego Beneficjenta, powinien skorzystać z poniższych metod zgłoszenia.

Beneficjent może zgłosić swoje obawy:

1. Zaufanemu członkowi personelu lub wolontariuszowi, z którym pracuje / któremu jest podległy,
2. Drogą mailową, na adres mamsprawe@wid.org.pl
3. Przez stronę internetową: <https://wid.org.pl/informacje-zwrotne> (formularz informacji zwrotnej, z możliwością zgłoszenia przypadku przemocy).

Zgłoszenia od pracowników / wolontariuszy

Fundacja oczekuje i wymaga, że jej personel będzie wyczulony na sygnały, które mogą sugerować, że dziecko lub osoba dorosła jest narażona lub zagrożona wykorzystaniem seksualnym lub niegodziwym traktowaniem o charakterze seksualnym. Fundacja oczekuje również takiego samego podejścia od pracowników swoich partnerów.

Jeśli pracownik lub wolontariusz Fundacji wyraża obawy co do dobrostanu osoby małoletniej lub dorosłej, musi zanotować wszystkie szczegóły potwierdzające podejrzenia i swoje obawy zgłosić:

1. Wyznaczonemu członkowi personelu, który koordynuje działania w zakresie niniejszej Polityki, Filip Dąbrowski, filip.dabrowski@wid.org.pl, +48505824263
2. Drogią mailową, na adres mamsprawe@wid.org.pl
3. Przez stronę internetową: <https://wid.org.pl/informacje-zwrotne> (formularz informacji zwrotnej, z możliwością zgłoszenia przypadku przemocy).

Zarzuty wobec pracowników i wolontariuszy

Wszelkie zarzuty świadczące o tym, że członek personelu Fundacji lub wolontariusz zachowywał się w sposób, który wyrządził krzywdę lub mógł skrzywdzić Beneficjenta, będą potraktowane poważnie, ze stosownym wyczuciem, a osoba przyjmująca tę informację zajmie się sprawą w trybie niezwłocznym. W przypadku zaniepokojenia postępowaniem pracownika Fundacji lub wolontariusza sprawę należy zgłosić najszybciej jak to możliwe:

1. Wyznaczonemu członkowi personelu, który koordynuje działania w zakresie niniejszej Polityki, Filip Dąbrowski, filip.dabrowski@wid.org.pl, +48505824263
2. Drogią mailową, mamsprawe@wid.org.pl
3. Przez stronę internetową: <https://wid.org.pl/informacje-zwrotne> (formularz informacji zwrotnej, z możliwością zgłoszenia przypadku przemocy).

6. POMOC I PRZEKIEROWANIE

Koordinacja procedur rejestracji przypadków przemocy i kierowania po pomoc ma kluczowe znaczenie. Systemy skierowań powinny obejmować pomoc medyczną, psychologiczną, prawną oraz zapewnienie bezpieczeństwa. Skuteczny system raportowania powinien funkcjonować jako część mechanizmu monitorowania.

Opracowano jeden wspólny formularz zgłoszenia przypadku przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym oraz procedurę wymiany informacji na temat tych przypadków. Pozwala to na wspólną analizę i rozwiązywanie problemów związanych z zapobieganiem i zwalczaniem przemocy. Ujednolicony formularz zgłoszenia ułatwia kierowanie ofiar przemocy/osób doświadczonych przemocą do odpowiednich placówek pomocy, umożliwia koordynację, a co najważniejsze pozwala uniknąć wielokrotnych wywiadów z ofiarą przemocy/osobą doświadczoną przemocą.

Zasady pomocy przyjęte przez Fundację:

1. Zapewnienie fizycznego bezpieczeństwa ofiarom przemocy/osobom doświadczonym przemocą,
2. Zagwarantowanie poufności informacji na wszystkich etapach wymiany i analizy informacji,
3. Poszanowanie dla potrzeb, praw i godności ofiar przemocy/osób doświadczonych przemocą oraz działanie na rzecz najlepszego zabezpieczenia interesu dziecka, zawsze gdy podejmowane są decyzje dotyczące najbardziej odpowiedniego sposobu działania zapobiegającego lub przeciwdziałającego przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym,
4. Zapobieganie dyskryminacji,

5. Natychmiastowe skierowanie ofiary do bezpiecznej i poufnej pomocy, w tym pomocy prawnej, w oparciu o potrzeby i zgodę tejże osoby.

Warunek skutecznej pomocy to przyjęcie i zrozumienie perspektywy oraz sytuacji Beneficjenta.

Formy pomocy:

1. Nieformalne - empatyczne zachowanie wobec ofiary;
2. Formalne - zgłoszenie wykorzystania seksualnego lub niegodziwego traktowania w celach seksualnych jest obowiązkiem organizacji, pod warunkiem zgody osoby w stosunku do której dopuszczono się wykorzystania bądź ww. niegodziwego traktowania, przy tym zawsze i wszystkich obowiązuje prawo krajowe.

Ofiary wykorzystywania i nadużyć Fundacja kieruje do specjalistycznych poradni lub centrów pomocy psychologicznej.

Lokalne możliwości wsparcia (właściwe dla siedziby Fundacji):

Ośrodki Interwencji Kryzysowej i Ośrodki Pomocy Społecznej na terenie całego kraju, w tym:

1. Warszawski Ośrodek Interwencji Kryzysowej - ul. 6-go Sierpnia 1/5, 02-843 Warszawa, tel/fax: 22 643 26 15, email: sekretariat@woik.waw.pl, www: <https://woik.waw.pl/kontakt/>;

Dział Interwencji Kryzysowej - ul. 6-go Sierpnia 1/5, 02-843 Warszawa, kom. 514 202 619, tel/fax 22 855 44 32, email: interwencjakryzysowa@woik.waw.pl;

Punkt Interwencyjny - Pl. Dąbrowskiego 7, 00-057 Warszawa, kom. 535 430 902, tel. 22 837 55 59, email: punkt.interwencyjny@woik.waw.pl.

Ogólnopolskie możliwości wsparcia:

1. Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę
Telefon dla rodziców i nauczycieli w sprawie bezpieczeństwa dzieci: <https://800100100.pl/>, numer telefonu: 800 100 100;
Telefon Zaufania dla dzieci <https://116111.pl/>, numer telefonu: 116 111.

7. DOCHODZENIE

W przypadku zgłoszenia zarzutu wykorzystania lub nadużycia na tle seksualnym wobec Beneficjenta, przedstawiciel Fundacji, który przyjmuje skargi, w trybie niezwłocznym podejmuje następujące kroki, o których mowa poniżej.

Prowadzenie dochodzenia dotyczącego osoby, która dopuściła się przedmiotowego wykorzystania lub nadużycia, jest przekazywane zespołowi zewnętrznemu, którego zadaniem jest badanie zaistniałego stanu faktycznego w kontekście spełnienia przesłanek świadczących o dopuszczeniu się wykorzystania bądź nadużycia, poprzez przeprowadzenie rozmów z ofiarą oraz osobą, która dopuściła się nadużycia bądź co do której zachodzi takie podejrzenie (o ile to możliwe). Powyższe oznacza, iż nie prowadzą tegoż dochodzenia pracownicy Fundacji związani z projektem, w ramach którego doszło do nadużycia.

Dochodzenie w sprawie nadużyć ze strony pracowników powinno zostać przeprowadzone bezzwłocznie i profesjonalnie.

Podczas wywiadów z ofiarami przemocy/osobami doświadczonymi przemocą konieczna jest niekiedy obecność tłumacza. W tych przypadkach zaleca się angażowanie tłumaczy oraz wyraźne określenie zakresu ich kompetencji.

Wszelkie podejmowane działania powinny opierać się na poszanowaniu dla potrzeb, praw i godności osobistej ofiary przemocy/osoby doświadczonej przemocą:

1. Zawsze gdy jest to możliwe, wywiady należy prowadzić w środowisku domowym z udziałem tłumaczy tej samej płci.
2. Należy dołożyć wszelkich starań, by rozmowy i badania prowadziły osoby tej samej płci, co ofiara przemocy/osoba doświadczona przemocą.
3. Należy uważnie słuchać zachowując postawę wolną od ocen.
4. Należy okazać cierpliwość, nie nalegać na udzielanie kolejnych informacji, jeśli ofiara przemocy/osoba doświadczona przemocą nie wykazuje gotowości do dzielenia się swoimi doświadczeniami.
5. Wszystkie zadawane pytania powinny być istotne dla sprawy.
6. Wywiady powinny być zaplanowane tak, by ofiara przemocy/osoba doświadczona przemocą nie musiała powtarzać kilkakrotnie swoich wyjaśnień.
7. Nie należy w żaden sposób okazywać braku szacunku dla osoby, jej kultury, rodziny lub sytuacji, wyrażając np. pobłażanie dla przedmiotowego problemu.
8. W przypadku gdy na miejscu nie ma wykwalifikowanej osoby, która mogłaby przeprowadzić wywiad, ofiarę przemocy/osobę doświadczoną przemocą należy skierować do odpowiedniej instytucji.
9. Przed wywiadem należy na osobności zapytać ofiarę przemocy/osobę doświadczoną przemocą, czy chce być przesłuchiwana w obecności swojego partnera/męża.
10. Każdy dorosły lub dziecko, niezależnie od płci, powinien otrzymać taką samą pomoc i wsparcie.
11. Ofiary przemocy/osoby doświadczone przemocą mają równe prawa i traktowane są sprawiedliwie bez względu na rasę, wierzzenia religijne, narodowość czy orientację seksualną.

W przypadku wyrażenia przez osobę doświadczoną przemocą zgody na ujawnienie informacji, koordynator przekazuje kopię wypełnionego formularza zgłoszenia przypadku przemocy, bądź kopię informacji przekazanej w inny sposób niż poprzez formularz zgłoszeniowy, w ciągu 24 godzin organizacjom, które najbardziej potrzebują zawartych w nim informacji: np. placówce służby zdrowia lub opieki społecznej. Inne podmioty, np. policja, także mogą otrzymać stosowne zgłoszenie, w zależności od decyzji ofiary przemocy/osoby doświadczonej przemocą, o czym mowa poniżej.

Koordynator może przekazać policji (bądź innemu organowi) lub placówce medycznej / pomocowej wszelkie przydatne w przedmiotowej sprawie wnioski i spostrzeżenia ww. zespołu zewnętrznego, które to wnioski zespół poczynił na skutek przeprowadzenia dochodzenia.

Przed ujawnieniem danemu organowi jakichkolwiek informacji konieczna jest jednak zgoda osoby doświadczonej przemocą.

Jeżeli po przeprowadzeniu dochodzenia istnieją dowody na poparcie zarzutów wykorzystywania seksualnego lub nadużyć seksualnych, sprawy te mogą, po konsultacji z biurem prawnym, zostać przekazane władzom krajowym w celu wszczęcia postępowania karnego.

8. DZIAŁANIA NAPRAWCZE

W przypadku dokonania zgłoszenia zgodnie z punktem 5 Polityki, koordynator niezwłocznie przekazuje tę informację do Zarządu Fundacji, po czym Zarząd dążąc do wyjaśnienia sprawy,

podjmuje stosowne działania naprawcze z zachowaniem należytej staranności, które to działania opisano poniżej.

Zarząd Fundacji, niezwłocznie tj. tuż po zasięgnięciu opinii koordynatora projektu na temat przedmiotowej sprawy, podejmuje decyzję o ograniczeniu do minimum kontaktu osoby, co do której zachodzi podejrzenie dopuszczenia się nadużycia z beneficjentem (dotyczy kontaktu w czasie pełnienia obowiązków służbowych).

W tym celu osoba, co do której zachodzi podejrzenie dopuszczenia się nadużycia, zostaje w trybie natychmiastowym odsunięta od danego projektu i przeniesiona do pracy nad innym projektem realizowanym przez Fundację, przy czym zasady jej wynagrodzenia nie ulegają zmianie. Osobie tej mogą również zostać powierzone obowiązki administracyjne i prace biurowe uwzględniające brak możliwości kontaktu bezpośredniego z osobą beneficjenta.

Równolegle zaś zostaje podjęte prowadzenie dochodzenia, według zasad określonych w punkcie 7 Polityki.

W sprawach objętych niniejszą Polityką, mają zastosowanie właściwe przepisy prawa polskiego.

Załączniki:

1. Biuletyn Sekretarza Generalnego z dnia 9.10.2003 r. w sprawie "Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse" - ST/SGB/2003/13,
2. PSEA - „Protection against Sexual Exploitation and Abuse” - Zapobieganie Wykorzystywaniu i Niegodziwemu traktowaniu w celach seksualnych (Polityka zapobiegania wykorzystywaniu seksualnemu (sexual exploitation) i nadużyciom na tle seksualnym (sexual abuse)),
3. Kodeks Postępowania – oświadczenie.



Secretary-General's Bulletin

Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse

The Secretary-General, for the purpose of preventing and addressing cases of sexual exploitation and sexual abuse, and taking into consideration General Assembly resolution 57/306 of 15 April 2003, "Investigation into sexual exploitation of refugees by aid workers in West Africa", promulgates the following in consultation with Executive Heads of separately administered organs and programmes of the United Nations:

Section 1 Definitions

For the purposes of the present bulletin, the term "sexual exploitation" means any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another. Similarly, the term "sexual abuse" means the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions.

Section 2 Scope of application

2.1 The present bulletin shall apply to all staff of the United Nations, including staff of separately administered organs and programmes of the United Nations.

2.2 United Nations forces conducting operations under United Nations command and control are prohibited from committing acts of sexual exploitation and sexual abuse, and have a particular duty of care towards women and children, pursuant to section 7 of Secretary-General's bulletin ST/SGB/1999/13, entitled "Observance by United Nations forces of international humanitarian law".

2.3 Secretary-General's bulletin ST/SGB/253, entitled "Promotion of equal treatment of men and women in the Secretariat and prevention of sexual harassment", and the related administrative instruction¹ set forth policies and procedures for handling cases of sexual harassment in the Secretariat of the United Nations. Separately administered organs and programmes of the United Nations have promulgated similar policies and procedures.

¹ Currently ST/AI/379, entitled "Procedures for dealing with sexual harassment".



Section 3

Prohibition of sexual exploitation and sexual abuse

3.1 Sexual exploitation and sexual abuse violate universally recognized international legal norms and standards and have always been unacceptable behaviour and prohibited conduct for United Nations staff. Such conduct is prohibited by the United Nations Staff Regulations and Rules.

3.2 In order to further protect the most vulnerable populations, especially women and children, the following specific standards which reiterate existing general obligations under the United Nations Staff Regulations and Rules, are promulgated:

(a) Sexual exploitation and sexual abuse constitute acts of serious misconduct and are therefore grounds for disciplinary measures, including summary dismissal;

(b) Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the age of majority or age of consent locally. Mistaken belief in the age of a child is not a defence;

(c) Exchange of money, employment, goods or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour, is prohibited. This includes any exchange of assistance that is due to beneficiaries of assistance;

(d) Sexual relationships between United Nations staff and beneficiaries of assistance, since they are based on inherently unequal power dynamics, undermine the credibility and integrity of the work of the United Nations and are strongly discouraged;

(e) Where a United Nations staff member develops concerns or suspicions regarding sexual exploitation or sexual abuse by a fellow worker, whether in the same agency or not and whether or not within the United Nations system, he or she must report such concerns via established reporting mechanisms;

(f) United Nations staff are obliged to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and sexual abuse. Managers at all levels have a particular responsibility to support and develop systems that maintain this environment.

3.3 The standards set out above are not intended to be an exhaustive list. Other types of sexually exploitive or sexually abusive behaviour may be grounds for administrative action or disciplinary measures, including summary dismissal, pursuant to the United Nations Staff Regulations and Rules.

Section 4

Duties of Heads of Departments, Offices and Missions

4.1 The Head of Department, Office or Mission, as appropriate, shall be responsible for creating and maintaining an environment that prevents sexual exploitation and sexual abuse, and shall take appropriate measures for this purpose. In particular, the Head of Department, Office or Mission shall inform his or her staff of the contents of the present bulletin and ascertain that each staff member receives a copy thereof.

4.2 The Head of Department, Office or Mission shall be responsible for taking appropriate action in cases where there is reason to believe that any of the standards listed in section 3.2 above have been violated or any behaviour referred to in section

3.3 above has occurred. This action shall be taken in accordance with established rules and procedures for dealing with cases of staff misconduct.

4.3 The Head of Department, Office or Mission shall appoint an official, at a sufficiently high level, to serve as a focal point for receiving reports on cases of sexual exploitation and sexual abuse. With respect to Missions, the staff of the Mission and the local population shall be properly informed of the existence and role of the focal point and of how to contact him or her. All reports of sexual exploitation and sexual abuse shall be handled in a confidential manner in order to protect the rights of all involved. However, such reports may be used, where necessary, for action taken pursuant to section 4.2 above.

4.4 The Head of Department, Office or Mission shall not apply the standard prescribed in section 3.2 (b), where a staff member is legally married to someone under the age of 18 but over the age of majority or consent in their country of citizenship.

4.5 The Head of Department, Office or Mission may use his or her discretion in applying the standard prescribed in section 3.2 (d), where beneficiaries of assistance are over the age of 18 and the circumstances of the case justify an exception.

4.6 The Head of Department, Office or Mission shall promptly inform the Department of Management of its investigations into cases of sexual exploitation and sexual abuse, and the actions it has taken as a result of such investigations.

Section 5

Referral to national authorities

If, after proper investigation, there is evidence to support allegations of sexual exploitation or sexual abuse, these cases may, upon consultation with the Office of Legal Affairs, be referred to national authorities for criminal prosecution.

Section 6

Cooperative arrangements with non-United Nations entities or individuals

6.1 When entering into cooperative arrangements with non-United Nations entities or individuals, relevant United Nations officials shall inform those entities or individuals of the standards of conduct listed in section 3, and shall receive a written undertaking from those entities or individuals that they accept these standards.

6.2 The failure of those entities or individuals to take preventive measures against sexual exploitation or sexual abuse, to investigate allegations thereof, or to take corrective action when sexual exploitation or sexual abuse has occurred, shall constitute grounds for termination of any cooperative arrangement with the United Nations.

Section 7

Entry into force

The present bulletin shall enter into force on 15 October 2003.

(Signed) Kofi A. **Annan**
Secretary-General



UNITED NATIONS PROTOCOL ON ALLEGATIONS OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE INVOLVING IMPLEMENTING PARTNERS

21 March 2018

RATIONALE

1. This protocol outlines obligations of the United Nations, including its funds and programmes (collectively, the “UN”), when working with implementing partners, to ensure adequate safeguards and appropriate action related to sexual exploitation and abuse (SEA).
2. This protocol is aligned with the [Secretary General’s Bulletin, 9 October 2003 on “Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse”](#) (ST/SGB/2003/13).

GUIDING PRINCIPLES

3. The UN does not partner with entities that fail to address sexual exploitation and abuse through appropriate preventive measures, investigation and corrective action.¹ Such failures shall constitute grounds for the termination of any cooperative arrangement with the UN.²
4. The UN shall place the human rights, interests and needs of all victim at the center of our efforts, and adhere to the principles of ‘do no harm,’ confidentiality, safety and non-discrimination when responding to allegations of sexual exploitation and abuse.
5. A victim-centered approach guides UN SEA prevention and response whereby the victim is informed, participates in the decision-making process and provides consent on the possible use and disclosure of their information.
6. In cases involving children, all decisions made regarding the prevention and response to SEA allegations involving implementing partners of the UN are guided by the best interests of the child and the right of the child to participate and to be heard.

APPLICABILITY / SCOPE

7. This protocol applies to all offices of the UN when working with implementing partners (as defined below) in all programme contexts.
8. This protocol addresses matters relating to possible and actual sexual exploitation and abuse perpetrated by implementing partners of the UN.

¹ See Sections 6.1 and 6.2 of Secretary-General’s Bulletin on “Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse” (ST/SGB/2003/13), 9 October 2003.

² Ibid



DEFINITIONS

For purposes of this protocol, the following definitions apply:

9. The UN defines sexual exploitation and abuse as follows:³
 - a. *Sexual exploitation* is any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another.
 - b. *Sexual abuse* means the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions.
10. **Victim:** A person who is, or has been, sexually exploited or abuse. For the purposes of this protocol, a victim is a person who is, or has been, sexually exploited or abused by employees or other related personnel of an implementing partner of the United Nations, including employees or related personnel of an implementing partner's subcontractor(s).
11. **Implementing partner:** an entity to which a UN office or entity has entrusted the implementation of a programme and/or project specified in a signed document, along with the assumption of responsibility and accountability for the effective use of resources and the delivery of outputs. Implementing partners may include – but are not limited to - government institutions, inter-governmental organizations, and civil society organizations, including NGOs. Implementing partners' subcontractors are subsumed within this definition.
12. **UN partner entity:** the particular UN entity that has signed the agreement with the implementing partner in connection with a particular programme or project.
13. **Higher-risk programme activities** involve at least one of the following:
 - a. Take place in high-risk environments such as camps and shelters;
 - b. Involve the implementing partner having direct contact with children;
 - c. Take place in environments where SEA has occurred in the past and/or where sexual and gender-based violence is prevalent.

PROTOCOL STATEMENTS

Screening implementing partners

14. The UN must carry out an appropriate screening process before entering into cooperative arrangements with implementing partners. When assessing a potential implementing partner as part of a screening process, the relevant UN partner entity shall assess the capacity of the potential implementing partner to prevent or to mitigate risks of SEA (see Annex A). If a UN partner entity selects an implementing partner that is assessed as having weak capacity to prevent or to mitigate risks of SEA, that UN partner entity is required to:

³ Secretary-General's Bulletin on Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, ST/SGB/2003/13, 9 October 2003.



- a. Justify the selection of that implementing partner notwithstanding its assessed weak capacity to prevent or to mitigate risks of SEA; and
- b. Implement appropriate risk mitigation measures, including capacity building and monitoring. (See Annex A)

UN offices or entities will provide requested results of any screening of partners with other UN offices or entities.

Entering into cooperative arrangements with implementing partners

15. When entering into cooperative arrangements with implementing partners, officials from the relevant UN partner entity shall inform those implementing partners of the standards of conduct listed in section 3 of ST/SGB/2003/13, and shall receive a written undertaking from them, in accordance with section 6.1 of ST/SGB/2003/13. A copy of any SEA policy documents issued by the relevant UN partner entity must also be provided.
16. UN partner entities shall take into consideration the capacity of implementing partners to prevent and respond to sexual exploitation and abuse when designing the programme document/work plans for programme activities and managing associated risks, including:
 - a. Partner capacity building activities such as: face-to-face SEA training for all partner personnel; dissemination of awareness raising tools; support for establishing policy and implementation of reporting procedures, policy guidance, etc.
 - b. Planned field monitoring visits for higher-risk programme activities, and further adjusted for partners with low capacity as identified as part of selection.
17. Prior to entering into or reviewing a partnership agreement, the UN partner entity should request documentation of regular training offered by the implementing partners to their employees and associated personnel on prevention and response to SEA⁴. The training must include information on the UN's definition and prohibition of SEA, the requirements for prompt reporting of SEA allegations to the UN partner entity and referral of victims to immediate assistance. Training options include the UN PSEA online training that is available for all implementing partners at: <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=7380>.

Monitoring of implementing partners and termination of arrangements

18. As part of any partnership review processes, each UN partner entity shall review any changes in the implementing partner's capacity to manage SEA risks and whether adjustments should be made to capacity building and monitoring activities. In addition, implementing partners operating in higher-risk environments should be reviewed regularly for compliance with PSEA requirements.
19. The UN is required to report allegations of SEA to the Secretary-General. It is the responsibility of implementing partners to promptly report allegations of SEA to the UN partner entity, as part of this reporting obligation. It is the shared responsibility of both the

⁴ The terms "associated" or "related" personnel of implementing partners include, for example, sub-contractors, consultants, interns or volunteers associated with or working on behalf of the implementing partner.



UN partner entity, and the respective implementing partner, to communicate the UN mandatory reporting of SEA allegations to all related personnel, and to provide support for the establishment of reporting mechanisms at field level.⁵

20. The UN entity shall have the right to investigate SEA allegations involving implementing partners and its associated personnel, notwithstanding related investigations undertaken by the implementing partner or national authorities. Where the investigation is not conducted by a UN entity directly, the UN partner entity will seek all relevant information to determine whether the implementing partner has taken appropriate investigative or corrective action.
21. The UN partner entity's receipt and handling of SEA allegations involving implementing partners will be guided, as appropriate, by the *Uniform policy on balancing the disclosure of information to national authorities with principles of confidentiality when receiving and handling allegations of SEA by persons acting under a UN mandate*⁶ and other relevant administrative issuances.
22. Steps to be taken by the UN partner entity in the event of a credible SEA allegation made against employee or employees of a partner or associated personnel that is implementing UN-supported programmes, include:
 - a. Ensure that appropriate actions are taken regarding staff of implementing partner involved in perpetrating SEA, including termination of the staff contract and/or referral for criminal accountability, if appropriate;
 - b. Withhold further cash and/or supply transfers to the implementing partner, if appropriate;
 - c. Share information on the allegation with relevant authorities as appropriate, upon a protection risk assessment and in line with informed consent.
 - d. Immediate referral of the victim to safe and confidential victim assistance, including legal assistance, where available, based on their needs and consent.
23. If credible SEA allegations are made, the implementing partner's risk assessment for the relevant agreement or programme is immediately increased to 'high risk' (with a respective increase in programme monitoring). A number of corrective measures need to be taken by the UN partner entity, in consultation with its legal advisors and headquarters, before the 'high

⁵ Acts of SEA that are forms of sexual violence, as defined by international law, amount to violations of human rights and, where applicable, violations of international humanitarian law, when committed by implementing partners who are State actors. Such acts must be reported to OHCHR and appropriate human rights mechanisms. In addition, if the implementing partner concerned is a member of the national armed forces, the national police or another security actors attributable to the host government, an act of sexual abuse, when it is directly or indirectly linked to a conflict, might also constitute conflict-related sexual violence or a grave violation against children. Such conflict-related incidents of sexual abuse must also be reported through the respective Monitoring Analysis and Reporting Arrangements (MARA) on Sexual Violence in Conflict or the Monitoring and Reporting Mechanisms (MRM) on Children and Armed Conflict, where operational, via the SRSG on Sexual Violence in Conflict or the SRSG on Children and Armed Conflict to the UN Security Council, in line with Security Council resolutions 1882 (2009) and 1960 (2010).

⁶ This policy covers, inter alia, the UN's reception and referral of allegations of SEA to UN entity leads on investigations depending on the nature and actor involved in the allegation, and the disclosure of information about the allegations to national authorities in a manner that is in conformity with the principle of confidentiality and informed consent.



risk' assessment is reduced. Corrective actions will be identified by the UN entity, together with the implementing partner, and may include increased monitoring of programme activities on site and additional capacity development for the implementing partner.

24. Failure of the implementing partner to comply with the above-stated corrective actions can result in a termination of the agreement before the end of the agreement period.⁷ The cooperative arrangement with the implementing partner shall expressly provide for this contingency.

Annex A. Specific areas/steps of risk assessment and appropriate mitigation measures for UN implementing partners

Assessment criteria	UN action
✓ If the partner plans to sub-contract activities to another entity, the partner has the necessary reporting and monitoring mechanisms in place to prevent and respond to allegations and incidents of SEA.	✓ Request the partner to describe reporting and monitoring mechanisms in place.
✓ The partner has properly screened staff for involvement or alleged involvement in SEA or violations of human rights.	✓ Confirm that reference and background checks for partner personnel have been completed.
✓ The partner has reporting procedures in place for SEA allegations for employees, contractors/sub-implementing partners and beneficiaries.	✓ Request and review partner's reporting procedure.
✓ The partner is informed of the UN zero tolerance policy on SEA, and related UN agency, funds and programmes policies on SEA.	✓ Confirm in writing that the partner is informed of the UN zero tolerance policy on SEA, and related UN agency, funds and programmes policies on SEA.
✓ The partner's staff who are working on UN matters have completed UN PSEA training, or equivalent.	✓ Confirm that the partner has completed the UN PSEA training, or equivalent.
✓ The partner has dealt appropriately with any past SEA allegations.	✓ Request the partner to disclose any past allegations and outcomes.

⁷ See para. 6.2 of ST/SGB/2003/13, which states that the “failure of those entities or individuals to take preventive measures against sexual exploitation and abuse, to investigate allegations thereof, or to take corrective action when sexual exploitation and abuse has occurred, shall constitute grounds for termination of any cooperative arrangement with the United Nations.”



**ZAPOBIEGANIE WYKORZYSTYWANIU SEKSUALNEMU (*SEXUAL EXPLOATATION*)
I NADUŻYCIOM NA TLE SEKSUALNYM (*SEXUAL ABUSE*)
- KODEKS POSTĘPOWANIA**

Niniejszy Kodeks Postępowania dotyczy całego personelu **Fundacji Wolność i Demokracja z siedzibą w Warszawie** przy Alejach Jerozolimskich 30/14 (00-024 Warszawa), zarejestrowanej w Rejestrze Stowarzyszeń, Innych Organizacji Społecznych i Zawodowych, Fundacji oraz Samodzielnych Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej, jak również w Rejestrze Przedsiębiorców, prowadzonych przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0000249712, NIP: 7010004121 („**Fundacja**”), w szczególności pracowników Fundacji, oraz osób pełniących w Fundacji swoje obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych, a także współpracowników Fundacji świadczących na jej rzecz usługi. Niniejszy Kodeks Postępowania opiera się na Biuletynie Sekretarza Generalnego ONZ w sprawie specjalnych środków ochrony przed wykorzystywaniem i nadużyciami seksualnymi (ST/SGB/2003/13) oraz Deklaracji zaangażowania w eliminację wykorzystywania i nadużyć seksualnych przez personel ONZ i spoza ONZ, 2006 i został przyjęty przez Zarząd Fundacji na skutek przyjęcia *Polityki zapobiegania wykorzystywaniu seksualnemu (sexual exploitation) i nadużyciom na tle seksualnym (sexual abuse)* (obejmującej przeciwdziałanie wykorzystania oraz niegodziwego traktowania w celach seksualnych Beneficjentów korzystających z pomocy Fundacji) („**Polityka**”), z którą to Polityką zapoznałem się w sposób szczegółowy.

Aby zapobiegać wykorzystywaniu i nadużyciom seksualnym, oświadczam, iż zobowiązuję się do przestrzegania sześciu podstawowych zasad określonych w wyżej wymienionym Biuletynie Sekretarza Generalnego ONZ:

1. Wykorzystywanie seksualne i nadużycie na tle seksualnym jest poważnym wykroczeniem i podstawą do zastosowania środków dyscyplinarnych, w tym zwolnienia w trybie natychmiastowym.
2. Wszelkie czynności seksualne z udziałem dzieci (osobami poniżej 18 roku życia) są zabronione. Błędne przekonanie co do wieku dziecka nie jest czynnikiem łagodzącym.
3. Oferowanie pieniędzy, zatrudnienia, towarów lub usług w zamian za stosunek płciowy, w tym wszelkie poniżające, upokarzające lub wykorzystujące zachowania, są zabronione, bez względu na wiek beneficjenta.
4. Wszelkie stosunki seksualne między personelem a beneficjentami pomocy (przy czym beneficjentem jest każda osoba korzystająca ze wsparcia Fundacji), lub stosunki seksualne, które wiążą się z niewłaściwym użyciem władzy lub pozycji, są zabronione.
5. Pracownicy udzielający pomocy beneficjentom Fundacji są zobowiązani do tworzenia i utrzymywania środowiska, które zapobiega wykorzystywaniu i nadużyciom seksualnym. Menedżerowie / koordynatorzy / osoby na stanowiskach kierowniczych mają dodatkową odpowiedzialność w tym zakresie.

6. Jeżeli pracownik / współpracownik / osoba pełniąca obowiązki w Fundacji na podstawie umowy cywilnoprawnej lub członek jej personelu ma obawy lub podejrzenia dotyczące wykorzystywania seksualnego lub nadużyć ze strony innego pracownika / współpracownika / osoby pełniącej obowiązki w Fundacji na podstawie umowy cywilnoprawnej, powinien zgłosić takie obawy. Poufne zgłoszenie może zostać złożone w imieniu swoim bądź w imieniu innej osoby:
- 1) zaufanemu członkowi personelu lub wolontariuszowi, z którym pracuje / któremu jest podległy, albo wyznaczonemu członkowi personelu, który koordynuje działania w zakresie Polityki,
 - 2) drogą mailową na adres: mamsprawe@wid.org.pl
 - 3) przez stronę internetową: <https://wid.org.pl/informacje-zwrotne> (formularz informacji zwrotnej).

Ponadto, oświadczam, że:

- 1) zapoznałem/łam się z definicjami i rozumiem, iż:
 - a) *wykorzystywanie seksualne* to rzeczywiste lub usiłowane nadużycie bezbronnej pozycji, zróżnicowanej władzy lub zaufania beneficjenta do celów seksualnych, w tym między innymi czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystywania seksualnego innej osoby;
 - b) *niegodziwe traktowanie w celach seksualnych* oznacza fizyczną ingerencję lub groźbę o charakterze seksualnym czy to z użyciem siły, czy to na nierównych lub przymusowych warunkach.
- 2) przyjmuję do wiadomości, że zabronione jest jakiegokolwiek wykorzystanie sytuacji zależności w jakiej znajdują się beneficjenci pomocy, udzielanej przez Fundację, z którą współpracuję lub z którą łączę mnie stosunek pracy.
- 3) zobowiązuje się podjąć wszelkie możliwe kroki, by zapobiegać wykorzystaniu i nadużyciom na tle seksualnym wobec beneficjentów.
- 4) zapoznałem/zapoznałam się z treścią Polityki, którą to treść akceptuję.

Podpisując niniejszy Kodeks Postępowania, niniejszym wyrażam zgodę na przestrzeganie jego zasad.
