

ЗАТВЕРДЖЕНО
Генеральний директор БО «БФ «ЖБК»


Л.А.Чуркіна
10 вересня 2022 року

ПОЛІТИКА
ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД СЕКСУАЛЬНОЇ
ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАСИЛЬСТВА
ВСТУП

Політику благодійного фонду «Жовто Блакитні Крила» (далі - ЖБК) щодо запобігання та захисту від сексуальної експлуатації та насильства (далі - Політика) розроблено з метою інформування, виявлення та подолання всіх проявів сексуальної експлуатації та насильства щодо осіб, які наймаються на роботу, працюють або іншим чином пов'язані з діяльністю фонду.

Благодійний фонд «Жовто Блакитні Крила» абсолютно не толерує сексуальну експлуатацію і насильство (далі - ЗСЕН) в будь-якому їх прояві зі сторони своїх працівників, партнерів або будь-яких інших постачальників послуг і контрагентів. Ця Політика гарантує, що особи, які перебувають з ЖБК у трудових та інших договірних відносинах, усвідомлюють свою роль та обов'язки щодо запобігання будь-яким формам сексуальної експлуатації і насильства, а також іншим видам насильства, про які йдеться в Інструкції

Про норми та принципи захисту неповнолітніх .

Політика: 1) уточнює визначення та обов'язки у випадках забороненої поведінки; 2) регламентує пов'язані з цим процедури щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству; 3) обумовлює, як має відбуватися інформування про випадки й здійснення розслідування.

Це зобов'язання буде підтверджено через підписання договорів щодо надання послуг, які міститимуть пункт про ЗСЕН. Інформування про Політику є обов'язковим для працівників ЖБК, партнерів та постачальників послуг і контрагентів. Зокрема, це стосується тих працівників та партнерів, які беруть участь у впровадженні проєктів з донорськими організаціями і рекомендують щодо включення пункту ЗСЕН в договірні зобов'язання.

«Дбаючи про захищеність наших Працівників, ми протидіємо будь-яким формам переслідування, тиску на Працівників, а також використанню робочих стосунків у приватних цілях. Ми категорично проти будь-якої дискримінації та ставлення або дій, що суперечать принципам толерантності (Кадрова політика ЖБК).

ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ

Політика поширюється на всіх осіб, які перебувають з ЖБК у трудових чи інших договірних відносинах (наймані працівники, особи, які працюють за договором цивільно-правового характеру, сторони за іншими договорами з ЖБК, студенти, учасники програм, практиканти, волонтери, незалежні консультанти, експерти тощо).

Відповідно до цієї Політики, ЖБК керується такими принципами:

Захист: Усі працівники або особи, які пов'язані з діяльністю фонду, мають право на захист від сексуальної експлуатації та насильства. ЖБК бере на себе зобов'язання належно розслідувати випадки і спроби сексуального насильства і допомагати з підготовкою та поданням заяви постраждалою особою у випадках, де буде така потреба та артикульована згода постраждалої особи.

Спільна відповідальність: Щоб Політика та практика ЗСЕН були ефективними у зменшенні ризиків для бенефіціарів та громад, усі працівники ЖБК мають нести відповідальність за її впровадження та вдосконалення.

Ефективна комунікація: ЖБК буде ефективно комунікувати з усіма працівниками і партнерами простою і доступною мовою, щоб створити позитивну й доступну культуру відповідальності за ЗСЕН.

Удосконалення Політики: ЖБК буде вдосконалювати механізми інформування про випадки ЗСЕН, через збільшення адресних каналів комунікації, оцінки та зворотного зв'язку, щоб регулярно перевіряти положення Політики та повідомляти про будь-які вдосконалення Політики та практики захисту.

Конфіденційність: У випадках ЗСЕН ЖБК буде дотримуватися конфіденційності, інформація не буде передаватися за межі офісу Омбудсмена, якщо такою є воля постраждалої особи або потрібно забезпечити безпеку постраждалої особи тощо. Виключення можуть становити випадки кримінального злочину, коли таке повідомлення є абсолютно необхідним.

ВИЗНАЧЕННЯ

Дитина - це будь-яка особа віком до 18 років (до досягнення нею повноліття).

Вразливі дорослі - це особи віком від 18 років, які визнані неспроможними доглядати за собою, захищати себе від шкоди чи експлуатації.

Вразливий дорослий визначається як той, хто потребує або може потребувати послуг громадського догляду через психічну або іншу інвалідність, вік чи хворобу; хто не може піклуватися про себе або не може захистити себе від значної шкоди і експлуатації. Вразливе жорстоке поводження з дорослими може приймати різні форми, включаючи фізичне, сексуальне, психологічне, економічне та домашнє насильство.

Особи, які перебувають з фондом у трудових чи інших договірних відносинах:

Учасники програм - це особи, які беруть участь в різних діяльностях в межах проєктів, включаючи дітей.

Працівники ЖБК - це особи, які регулярно отримують винагороду за роботу в ЖБК

Співробітниками ЖБК вважаються працівники, що отримують оплату, а також особи, які не отримують оплати, але взяли на себе зобов'язання співпрацювати з фондом чи підтримувати його. Сюди входять волонтери, стажери, консультанти.

Керівники підрозділів - це працівники ЖБК, які несуть відповідальність за безпосереднє керівництво роботою або контроль за роботою працівників ЖБК в межах своїх підрозділів.

Партнери та постачальники ЖБК- це співробітники та/або представники партнерських організацій та органів місцевого самоврядування, які працюють у партнерській угоді з ЖБК.

Фізичне насильство:

Фізичне насильство - форма насильства, яка передбачає вчинення фізичних дій. Це може мати форму ляпасів, ударів, штовхання, шарпання, заподіяння тілесних ушкоджень, травм, залишення в небезпеці та ін. Травма може мати форму синців, порізів, опіків або переломів.

Психологічне насильство:

Психологічне насильство - це невідповідні словесні чи символічні дії, що включають погрози, приниження, переслідування, залякування тощо, включаючи дискримінацію.

Економічне насильство:

Економічне насильство - форма насильства, що включає умисне позбавлення коштів чи документів, можливості користуватися ними, перешкоджання в отриманні необхідних

Сексуальне насильство:

Термін "сексуальне насильство" означає вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру. Зазвичай розрізняють три типи сексуального насильства: сексуальне насильство, що включає статевий акт (згвалтування), контактне сексуальне

наси́льство (тобто небажане торкання, без статевого акту) та безконтактне сексуальне наси́льство (тобто загроза сексуального насильства, експлібіціонізм та вербальні сексуальні домагання).

Сексуальне насильство над дітьми:

Сексуальне насильство над дітьми - це залучення дитини до сексуальної діяльності незалежно від її згоди або під загрозою насильства чи в нерівних або примусових умовах. Це діяльність між дитиною та дорослим або іншою дитиною, яка за віком чи розвитком перебуває у відносинах відповідальності, довіри чи влади. Така діяльність може включати, але не обмежується: спонукання чи примус дитини до будь-якої сексуальної діяльності, експлуатація дитини в проституції чи інших сексуальних діях або експлуатація через участь у порнографічних відео-, фотоматеріалах та підготовці інших інформаційних матеріалів.

Загравання:

Загравання - це поведінка, яку злочинець використовує щодо дитини чи вразливого дорослого для отримання сексуальних дій. Сюди може бути включено формування довіри до дітей та/або їх опікунів, щоб отримати доступ до дітей для сексуального насильства над ними.

Онлайн-загравання:

Загравання може відбуватися безпосередньо, як зазначено вище, або в Інтернеті, коли особа, яка заграє, надсилає електронні повідомлення з метою залучення до сексуальних дій.

Примус:

Примус охоплює цілий спектр ступенів сили. Окрім фізичної сили, це може включати психологічне залякування, шантаж чи інші погрози. Наприклад, погрози звільнення з роботи або неотримання роботи. Це також може статися, коли людина не може дати згоду, наприклад, у стані алкогольного сп'яніння, вживання наркотиків, сну або розумової нездатності розуміти ситуацію.

Сексуальна експлуатація:

Це будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи.

Сексуальне домагання:

Це будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній чи фізичній формі, метою яких є приниження чи образа особи або ж створення такого ефекту чи будь-які інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті чи інтерпретовані аналогічно, наприклад:

- коли робочий статус співробітника прямо або побічно ставиться в залежність від прийняття такої поведінки;

- коли прийняття або неприйняття такої поведінки відіграє вирішальну роль при наймі на роботу і просуванні співробітника по службі;
- коли така поведінка навмисно і ненавмисно перешкоджає ефективному виконанню співробітником своїх робочих обов'язків, створюючи атмосферу приниження, образи або агресії.

Сексуальна наруга:

Це будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включаючи, але не обмежуючись, вчинення дій чи погрозу вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканності у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактною взаємодією та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги у кіберпросторі).

ВИМОГИ ЗСЕН

Очікується, що всі працівники, партнери та постачальники ЖБК, будуть поводитися відповідно до політики ЗСЕН. Нижче наведені основні зобов'язання щодо дотримання Політики захисту від сексуальної експлуатації та насильства, яких, як очікується, дотримуватимуться всі працівники, партнери та постачальники.

Наступна поведінка заборонена:

Сексуальна активність з дітьми і вразливими дорослими. Сексуальна діяльність з дітьми (особами, які не досягли 18-річного віку) заборонена незалежно від віку дитини та її добровільної згоди. Помилкова віра у вік дитини не є аргументом для виправдання. Сексуальна активність із вразливими дорослими, як зазначено у визначеннях, також заборонена і регулюється *“Політикою захисту вразливих осіб”*.

Сексуальна експлуатація. Заборонена будь-яка форма сексуальної експлуатації, включаючи, покупку сексу: обмін грошима, матеріальною допомогою, працевлаштуванням, товарами чи послугами для сексу, включаючи сексуальні домагання, зловживання тощо.

Сексуальні домагання. Будь-які акти сексуального домагання, включаючи прохання про сексуальні послуги, заборонені політикою ЗСЕН.

Сексуальне насильство. Будь-які акти сексуального насильства, які зазначені у визначеннях, заборонені.

Фізичне і психологічне насильство. Будь-яке фізичне або психологічне насильство заборонено.

Цей список може бути розширений у будь-який час, а деталі будуть передані співробітникам, партнерам та постачальникам через Комітет з питань ЗСЕН

ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ

Мапа політики: Ця Політика допоможе ЖБК визначати поняття сексуальної експлуатації та насильства, а також регламентувати управління та обов'язки сторін у випадках ЗСЕН. Супутні процедури та ресурси надаватимуть інформацію про те, як повідомляти про будь-які скарги, формат розгляду звернень, реагування та звітування.

Управління: Омбудсмен ЖБК здійснює нагляд за виконанням цієї Політики та процедур, пов'язаних із її впровадженням і реалізацією. Зокрема, Омбудсмен буде отримувати повідомлення про випадки сексуальної експлуатації та насильства і буде впроваджувати подальші заходи реагування/захисту.

Зобов'язання: ЖБК прагне дотримуватися наступних заходів, щоб забезпечити дотримання зобов'язань щодо ЗСЕН:

Запобігання ризиків. ЖБК буде здійснювати мінімізацію ризиків на всіх організаційних рівнях. Тут передбачено визначення осіб, відповідальних за дотримання принципів ЗСЕН; інформування про випадки та розслідування скарг; розвиток потенціалу працівників через навчання щодо питань, пов'язаних із політикою ЗСЕН.

Безпечний рекрутинг. ЖБК буде дотримуватись всіх процедур, щоб гарантувати, що захист ЗСЕН є одним з критеріїв при наймі працівників. Процедура найму буде враховувати фіксацію обов'язкових умов щодо захисту ЗСЕН в оголошеннях та попередній скринінг кандидатів, що включає:

Оголошення про роботу: буде включена заява про обов'язок дотримуватися політики ЗСЕН та інших політик.

Інтерв'ю з кандидатом на посаду: Інтерв'ю включатиме принаймні одне питання щодо питань, які розглядаються політикою ЗСЕН та інших політик. Профіль в соцмережі кожного кандидата буде попередньо переглядатися.

Індукція: Всі новоприйняті працівники будуть проінформовані про політику ЗСЕН.

Для того, щоб фонд виконував свої зобов'язання щодо захисту, важливо, щоб усі, хто пов'язаний з організацією, мали чітке усвідомлення про Політику ЗСЕН. Працівники фонду будуть проінформовані про Політику ЗСЕН через е-розсилку на адреси їх корпоративної пошти.

Відповідальність

Особи, які перебувають з фондом у трудових чи інших договірних відносинах зобов'язані постійно дотримуватися цієї Політики та повідомляти про будь-які підозри щодо сексуальної експлуатації та насильства щодо інших осіб.

Відповідальність керівників

Усі керівники підрозділів ЖБК несуть загальну відповідальність за цю Політику та її впровадження. Керівники підрозділів також несуть відповідальність за підтримку та розробку системи, яка підтримує безпечне середовище, в якому працівники фонду мають бути поінформовані й розуміти, як поводитись у випадках, пов'язаних із сексуальною експлуатацією та насильством, як висувати обґрунтовані скарги, висловлювати занепокоєння, підозри; знати, які дії будуть вжиті з цього приводу після інформування про такі випадки.

Конфіденційність розгляду скарги

ЖБК максимально захищатиме конфіденційність розгляду скарги щодо сексуальної експлуатації і насильства, щоб захистити цілісність розслідування та запобігти дискримінації чи переслідуванню або помсті.

Конфіденційна інформація, отримана будь-яким працівником під час розслідування, не може передаватися іншим особам, якщо це не передбачено законодавством. Побоювання приватних осіб щодо конфіденційності наданої ними інформації будуть досліджуватися якомога делікатніше, і інформація не повинна розголошуватись без потреби.

Однак ЖБК не може гарантувати повну конфіденційність, якщо організація не зможе провести ефективне розслідування, не розкриваючи певну інформацію передбачуваному злочинцю і потенційним свідкам. ЖБК передаватиме інформацію про звинувачення у сексуальній експлуатації та насильстві лише тим, хто повинен про це знати. Записи, що стосуються скарг щодо сексуальної експлуатації та насильства, також зберігатимуться в таємниці на тій же основі.

Інформування

Усі розкриття інформації щодо випадків сексуальної експлуатації та насильства будуть розглядатися конфіденційно. Працівники, партнери і постачальники мають право на звернення у разі можливих неправомірних дій відповідно до процедури (Додаток 1).

Заборона помсти

ЖБК підтримує політику нульової терпимості до помсти будь-кому за повідомлення про сексуальну експлуатацію чи насильство, допомогу в поданні скарги або участь у розслідуванні.

ЖБК гарантує, що будь-хто з працівників, партнерів і постачальників, які добросовісно скаржаться на сексуальну експлуатацію чи насильство, допомагають, свідчать або беруть участь у будь-якому розслідуванні чи провадженні справи, або хто обгрунтовано виступає проти такої поведінки на робочому місці, не зазнає негативного впливу на умови його роботи і не буде дискримінований або звільнений за участь у такій діяльності.

Скарги на помсту будуть негайно розслідуватися. Якщо помста має місце, будуть вжиті відповідні дисциплінарні заходи, включаючи можливе звільнення особи, яка чинить помсту.

Приклади помсти:

Деякі приклади помсти включають, але не обмежуються наступним:

- Припинення контракту, пониження в посаді, погрози, догани або негативні оцінки.
- Ворожість, залякування, плітки, чутки, образи чи інша образлива поведінка, якій піддається людина, глузування чи приниження.
- Будь-які дії або низка дій, які з достатньою ймовірністю можуть суттєво та негативно вплинути на роботу працівника або можливість просування по службі.

Санкції за здійснення насильства та зловживань.

Будь-хто з персоналу, працівників, партнерів і постачальників, який порушує Політику ЗСЕН, зазнає дисциплінарних процедур, що може призвести до:

- дисциплінарних стягнень,
- припинення трудових відносин чи контракту,
- направлення до відповідного правоохоронного органу або юридичного органу.

Захист від неправдивого звинувачення

Чесність і гідність людини – це її найвища соціальна цінність. Особа, яку підозрюють у вчиненні сексуального насильства чи іншому подібному порушенні, має право на конфіденційність, поки не буде обґрунтована підозра про вчинення насильства. ЖБК робитиме все можливе, щоб забезпечити ретельність і добросовісність у розгляді скарг на сексуальне насильство, щоб уникнути неправдивої інформації чи наклепів щодо вчинення сексуального насильства ЖБК.

Комунікація та навчання

Відповідальність ЖБК - забезпечити, щоб усі студенти, працівники та партнери були обізнані та повністю відповідали політиці ЗСЕН. Для того, щоб вжити заходів для запобігання будь-яким формам сексуальної експлуатації або насильства, ЖБК забезпечить:

1. Навчання для всього персоналу, який несе конкретну відповідальність за впровадження цієї Політики та пов'язаної з нею процедури; або який може брати участь у розгляді скарг, які виникають; для учасників проектних активностей у партнерських проектах, де є рекомендація від донорської організації щодо такого навчання.
2. Навчання з підвищення обізнаності ЗСЕН для студентів, працівників та постачальників. Навчання допоможуть підвищити обізнаність, як і розуміння того, коли і як повідомляти про будь-які проблеми.
3. З моменту дії Політики всі працівники ЖБК підписують зобов'язання щодо ознайомлення та дотримання Політики ЗСЕН.
4. Підрядні організації, які працюють з ЖБК, та особи, які відповідають за адміністрування проектів (там, де це є застосовно, або є пряма рекомендація від донорської організації) підписують зобов'язання, що стосуються Політики ЗСЕН.
5. Члени Комітету з питань ЗСЕН проходять навчання із запобігання сексуальній експлуатації та насильства.
6. Навчання із запобігання сексуальній експлуатації та насильства також пройдуть координатори проектних напрямків та особи, які відповідають за адміністрування донорських проектів (у тих випадках, де стосовно цього є рекомендація від донорської організації).

ПЕРЕГЛЯД ПОЛІТИКИ

Для того, щоб відповідати найкращими практиками ЖБК переглядатиме цю політику ЗСЕН щонайменше кожні два роки.

Відповідальність за перегляд цієї політики ЗСЕН з різними ключовими внутрішніми зацікавленими сторонами або зовнішніми сторонніми постачальниками відповідає Омбудсмен ЖБК.

Пропозиції щодо доповнення або зміни Політики повинні бути передані Генеральному директору ЖБК, після чого він приймає рішення щодо доцільності внесення даних змін.

Додатки:

Додаток 1: Процедура інформування, розгляду та розслідування випадків сексуальної експлуатації та насильства;

Додаток 2: Зразок заяви про випадок сексуальної експлуатації та насильства;

Додаток 3: Процедура перенаправлення;

Процедура розгляду та розслідування

Процес розгляду скарги відбувається таким чином:

Крок 1. Повідомлення/скарга про випадок

Постраждала особа, або свідок випадку СЕН повинні повідомити про нього та надати детальні інформацію. Якщо вони вважають за необхідне, можуть залишитися анонімними.

Крок 2. Оцінка

Якщо випадок стосується компетенції **Комітету з питань ЗСЕН**, тоді його розглянуть члени комітету як це зазначено у Політиці ЖБК щодо запобігання сексуальної експлуатації та насильства.

Невід'ємним елементом процесу здійснення оцінки є принципи опіки та захисту для постраждалих осіб, а також свідків, надання необхідної допомоги, послуг чи їх забезпечення шляхом надання контактів інших організацій, забезпечення посередництва чи супроводу

Крок 3. Управління справою

Комітет охорони ЖБК вирішує, чи продовжувати розгляд випадку, і, якщо так, тоді визначити, хто повинен бути до цього залученим, зокрема чи потрібно здійснювати зовнішнє інформування державних органів, розпочинається розслідування.

Крок 4. Результат

Комітет з питань ЗСЕН подає звіт з рекомендаціями. Про це також повідомляється постраждалу особу, або особу, що подала скаргу. Рішення прийнято і заходи вжито.

Крок 5. Закриття

Постраждалу особу, або особу, що подавала скаргу буде поінформовано про закриття розгляду справи та її результати. За результатами розгляду справи буде зроблено висновки і задокументовано їх. Справа зберігатиметься в архіві справ **Комітету з питань ЗСЕН**.

Конфіденційність

Усі учасники та свідки повинні підтримувати конфіденційність протягом усього процесу подання скарг. Працівники, які порушують конфіденційність, будуть піддаватися дисциплінарному стягненню аж до припинення трудових відносин включно. У деяких випадках такі порушення є порушенням закону.

Отримання зовнішніх скарг та занепокоєнь

Скарги, подані ззовні поза організацією, повинні передаватися до **Комітету з питань ЗСЕН** і розглядатися у відповідності до цієї політики та Політики ЖБК щодо запобігання сексуальної експлуатації та насильства.

Зразок заяви про випадок сексуальної експлуатації та насильства

Яка причини вашого звернення?

Ви стали свідком випадку сексуальної експлуатації та насильства;

Ви підозрюєте когось в сексуальній експлуатації та насильстві;

Ви стали жертвою випадку сексуальної експлуатації та насильства.

Які факти підтверджують Ваше занепокоєння? Якщо можливо вкажіть місце події, дату цих випадків.

Персональні дані підозрюваного:

Прізвище та ім'я:

Посада:

Місце праці:

Персональні дані постраждалої особи:

Прізвище та ім'я:

Посада:

Місце праці:

Персональні дані автора звернення:

Прізвище та ім'я:

Посада:

Місце праці:

Телефон:

Дата _____

Підпис _____

Ми зобов'язуємось зберігати конфіденційність персональних даних автора повідомлення

Процедура перенаправлення

Якщо постраждала особа потребує інформаційної, консультативної, психологічної, соціальної, медичної чи юридичної допомоги, яку не може забезпечити ЖБК, її необхідно перенаправити в установи та організації, які можуть надати необхідну допомогу або надати їй список контактів .

Форма перенаправлення

Хто перенаправляє _____
(повна назва організації, контакти)

Куди перенаправляє _____
(повна назва організації, контакти)

Інформація про постраждалу особу _____
(ППІ, контакти)

Інформація про випадок ЗСЕН _____

Додаткова інформація про постраждалу особу (за необхідності) _____

Яку допомогу чи послуги може потребувати постраждала особа _____

Згода на передачу інформації від постраждалої особи _____
(ППІ, підпис)

(дата)

POLICY
ON PREVENTION AND PROTECTION FROM SEXUAL
EXPLOITATION AND ABUSE
INTRODUCTION

The Policy of the Charitable Foundation ""Yellow Blue Wings"" (hereinafter referred to as ""YBW""") on Prevention and Protection from Sexual Exploitation and Abuse (hereinafter referred to as ""the Policy""") is developed to inform, identify and address all manifestations of sexual exploitation and abuse against persons who are hired, employed or otherwise associated with the activities of the Foundation.

The Yellow Blue Wings Charitable Foundation has zero tolerance for sexual exploitation and abuse (hereinafter referred to as SEA) in any form by its employees, partners or any other service providers and contractors. This Policy ensures that individuals who have an employment or other contractual relationship with YBW are aware of their role and responsibilities in preventing any form of sexual exploitation and abuse, as well as other types of violence referred to in the

The Policy of the Charitable Foundation ""Yellow Blue Wings"" (hereinafter referred to as ""YBW""") on Prevention and Protection from Sexual Exploitation and Violence (hereinafter referred to as ""the Policy""") is developed to inform, identify and overcome all manifestations of sexual exploitation and violence against persons who are hired, employed or otherwise associated with the activities of the Foundation.

The Yellow Blue Wings Charitable Foundation has zero tolerance for sexual exploitation and abuse (hereinafter referred to as SEA) in any form by its employees, partners or any other service providers and contractors. This Policy ensures that individuals who have an employment or other contractual relationship with the YBW are aware of their role and responsibilities in preventing any form of sexual exploitation and abuse, as well as other types of violence referred to in the Guidelines.

On norms and principles of protection of minors .

The policy: 1) clarifies definitions and responsibilities in cases of prohibited behaviour; 2) regulates related procedures to prevent sexual exploitation and abuse; 3) stipulates how cases should be reported and investigated.

This commitment will be confirmed through the signing of service contracts, which will include a clause on SEA. The Policy is mandatory for YBW employees, partners and service providers and contractors. In particular, this applies to those employees and partners who are involved in the implementation of projects with donor organisations and recommend the inclusion of an SEA clause in contractual obligations.

"Taking care of the protection of our Employees, we oppose any form of harassment, pressure on Employees, as well as the use of working relationships for private purposes. We are categorically against any discrimination and attitudes or actions that contradict the principles of tolerance (HR Policy of YBW).

POLICY PRINCIPLES

The Policy applies to all persons who have labour or other contractual relations with YBW (employees, persons working under civil law contracts, parties to other contracts with YBW , students, programme participants, interns, volunteers, independent consultants, experts, etc.) In accordance with this Policy, YBW is guided by the following principles:

Protection: All employees or persons associated with the foundation's activities have the right to protection from sexual exploitation and abuse. YBW is committed to properly investigate cases and attempts of sexual violence and to assist with the preparation and submission of a report by the victim, where appropriate and with the articulated consent of the victim.

Shared responsibility: For the SEA Policy and practices to be effective in reducing risks to beneficiaries and communities, all YBW staff must be accountable for its implementation and improvement.

Effective communication: The YBW will communicate effectively with all staff and partners in simple and accessible language to create a positive and accessible culture of accountability for SEE.

Improving the Policy: YBW will improve mechanisms for reporting cases of SEA through increased targeted communication, evaluation and feedback channels to regularly review the provisions of the Policy and communicate any improvements to the Policy and protection practices.

Confidentiality: In cases of SEA, YBW will maintain confidentiality, information will not be shared outside the Ombudsman's office if it is the will of the affected person or to ensure the safety of the affected person, etc. Exceptions may include cases of a criminal offence where such notification is absolutely necessary.

DEFINITIONS

A child is any person under the age of 18 (before reaching the age of majority).

Vulnerable adults are persons over the age of 18 who are recognised as being unable to care

for themselves or protect themselves from harm or exploitation.

A vulnerable adult is defined as someone who needs or may need community care services due to mental or other disability, age or illness; who is unable to care for themselves or cannot protect themselves from significant harm and exploitation. Vulnerable adult abuse can take many forms, including physical, sexual, psychological, economic and domestic violence.

Persons who are in an employment or other contractual relationship with the foundation:

Programme participants are individuals who participate in various project activities, including children.

Employees of the YBW are persons who receive regular remuneration for their work in the YBW

Employees of the YBW are considered to be paid employees, as well as those who are not paid but have committed to working with or supporting the foundation. This includes volunteers, interns, and consultants.

Unit managers are YBW employees who are responsible for directing or supervising the work of YBW employees within their units.

Partners and suppliers of the YBW are employees and/or representatives of partner organisations and local authorities working in partnership with the YBW .

Physical violence:

Physical violence is a form of violence that involves physical acts. This can take the form of slapping, hitting, pushing, pulling, causing bodily harm, injury, leaving in danger, etc. Injuries can take the form of bruises, cuts, burns or fractures.

Psychological violence:

Psychological violence is inappropriate verbal or symbolic actions that include threats, humiliation, harassment, intimidation, etc., including discrimination.

Economic violence:

Economic violence is a form of violence that includes the intentional deprivation of funds or documents, the ability to use them, obstruction of access to necessary

Sexual violence:

The term "sexual violence" refers to any violent act of a sexual nature. There are generally three types of sexual violence: sexual violence involving sexual intercourse (rape), contact sexual violence (i.e. unwanted touching without sexual intercourse) and non-contact sexual violence (i.e. threats of sexual violence, exhibitionism and verbal sexual harassment).

Sexual abuse of children:

Child sexual abuse is the involvement of a child in sexual activity without consent or under the threat of violence or in unequal or coercive circumstances. It is an activity between a child and an adult or another child who is in a position of responsibility, trust or authority by age or development. Such activities may include, but are not limited to: inducing or coercing a child to engage in any sexual activity, exploiting a child in prostitution or other sexual activities, or exploitation through participation in pornographic videos, photographs, or other informational materials.

Flirting:

Grooming is the behaviour that an offender uses towards a child or vulnerable adult to obtain sexual activity. This may include gaining the trust of children and/or their caregivers in order to gain access to children to sexually abuse them.

Online grooming:

Grooming can take place in person, as outlined above, or online, where the groomer sends electronic messages to engage in sexual activity.

Coercion:

Coercion covers a range of degrees of force. In addition to physical force, it can include psychological intimidation, blackmail or other threats. For example, threats of being fired from a job or not getting a job. It can also happen when a person is unable to give consent, for example, when they are drunk, on drugs, asleep or mentally incapable of understanding the situation.

Sexual exploitation:

This is any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, power or trust to gain a benefit (material, social or political) through the sexual exploitation of another person.

Sexual harassment:

This is any unwelcome conduct of a sexual nature, whether verbal or physical, that has the intent or effect of humiliating or offending a person, or any other conduct of a sexual nature that would be perceived or interpreted in a similar manner, for example

- when the employee's working status is directly or indirectly made dependent on the acceptance of such behaviour;
- when the acceptance or rejection of such behaviour plays a decisive role in the hiring and promotion of an employee;
- when such behaviour intentionally and unintentionally interferes with an employee's effective performance of his or her job duties by creating an atmosphere of humiliation, offence or aggression.

Sexual abuse:

This is any actual abuse or attempted abuse of a position of vulnerability, power or trust in order to obtain sexual favours, including, but not limited to, committing or threatening to commit acts of a sexual nature against

sexual inviolability under unequal or coercive conditions, with the use of force (including contactless interaction and committing acts of sexual exploitation and abuse in cyberspace).

SEA REQUIREMENTS

All YBW employees, partners and suppliers are expected to behave in accordance with the SEA Policy. Below are the key commitments to the Protection from Sexual Exploitation and Abuse Policy that all employees, partners and suppliers are expected to adhere to.

The following behaviours are prohibited:

Sexual activity with children and vulnerable adults. Sexual activity with children (persons

under the age of 18) is prohibited regardless of the child's age or voluntary consent. Mistaken belief in the age of a child is not a defence. Sexual activity with vulnerable adults, as defined in the definitions, is also prohibited and is regulated by the "Policy for the Protection of Vulnerable Persons".

Sexual exploitation. Any form of sexual exploitation is prohibited, including the purchase of sex: exchange of money, material assistance, employment, goods or services for sex, including sexual harassment, abuse, etc.

Sexual harassment. Any act of sexual harassment, including requests for sexual favours, is prohibited by the SEA policy.

Sexual violence. Any act of sexual violence as defined in the definitions is prohibited.

Physical and psychological violence. Any physical or psychological violence is prohibited.

This list may be expanded at any time and details will be communicated to employees, partners and suppliers through the SEA Committee.

IMPLEMENTATION OF THE POLICY

Policy Map: This Policy will help the YBW define the concepts of sexual exploitation and abuse, as well as regulate the management and responsibilities of the parties in cases of SEA. The accompanying procedures and resources will provide information on how to report any complaints, the format for handling complaints, response and reporting.

Management: The YBW Ombudsman will oversee the implementation of this Policy and the procedures related to its implementation and enforcement. In particular, the Ombudsman will receive reports of cases of sexual exploitation and abuse and will implement further response/protection measures.

Commitments: YBW is committed to the following measures to ensure compliance with its obligations under the SEA:

Risk Prevention. YBW will minimise risks at all organisational levels. This includes identifying those responsible for compliance with the principles of SEA; reporting incidents and investigating complaints; and developing the capacity of employees through training on issues related to SEA policy.

Safe recruitment. YBW will follow all procedures to ensure that protection of SEA is one of the criteria for hiring employees. The recruitment procedure will include the inclusion of mandatory conditions for the protection of SEA in advertisements and preliminary screening of candidates, including

Job advertisement: a statement will be included on the obligation to comply with the SEA policy and other policies.

An interview with the candidate for the position: The interview will include at least one question on the issues addressed by the SEA and other policies. Each candidate's social media profile will be previewed.

Induction: All newly recruited employees will be informed of the SEA policy.

In order for the foundation to fulfil its safeguarding obligations, it is important that everyone associated with the organisation has a clear understanding of the SEA Policy. Employees of the foundation will be informed of the SEA Policy through an email to their corporate email addresses.

Responsibility

Persons who have an employment or other contractual relationship with the foundation are obliged to comply with this Policy at all times and to report any suspicions of sexual

exploitation and abuse of others.

Responsibility of managers

All managers of YBW units have overall responsibility for this Policy and its implementation. Managers are also responsible for maintaining and developing a system that supports a safe environment in which employees of the fund are informed and understand how to behave in cases of sexual exploitation and abuse, how to make valid complaints, express concerns, suspicions; know what actions will be taken in this regard after reporting such cases.

Confidentiality of the complaint

YBW will protect the confidentiality of a complaint of sexual exploitation and abuse to the maximum extent possible to protect the integrity of the investigation and to prevent discrimination or retaliation.

Confidential information obtained by any employee in the course of an investigation will not be shared with others unless required by law. Concerns of individuals regarding the confidentiality of information provided by them will be investigated as sensitively as possible and information should not be disclosed unnecessarily.

However, YBW cannot guarantee complete confidentiality if the organisation cannot conduct an effective investigation without disclosing certain information to the alleged perpetrator and potential witnesses. YBW will only share information about allegations of sexual exploitation and abuse with those who have a need to know. Records relating to complaints of sexual exploitation and abuse will also be kept confidential on the same basis.

Reporting.

All disclosures of sexual exploitation and abuse will be treated confidentially. Employees, partners and suppliers have the right to report alleged misconduct in accordance with the procedure (Annex 1).

Prohibition of retaliation

YBW maintains a zero-tolerance policy of retaliation against anyone for reporting sexual exploitation or abuse, assisting in making a complaint or participating in an investigation.

YBW will ensure that any employee, partner or supplier who makes a good faith complaint of sexual exploitation or abuse, assists, testifies or participates in any investigation or proceeding, or who reasonably opposes such behaviour in the workplace, will not have his or her terms and conditions of employment adversely affected or be discriminated against or dismissed for engaging in such activities.

Complaints of retaliation will be investigated promptly. If retaliation occurs, appropriate disciplinary action will be taken, including possible dismissal of the person committing the retaliation.

Examples of retaliation:

Some examples of retaliation include, but are not limited to, the following:

- Termination of contract, demotion, threats, reprimands or negative evaluations.
- Hostility, intimidation, gossip, rumours, insults or other abusive behaviour to which a person is subjected, ridicule or humiliation.

Any act or series of acts that are reasonably likely to materially and adversely affect an employee's work or career progression.

Sanctions for violence and abuse.

Any of the staff, employees, partners and suppliers who violate the SEA Policy will be subject to disciplinary procedures, which may result in:

- disciplinary action

- termination of employment or contract,
- Referral to the appropriate law enforcement or legal authority.

Protection against false accusations

Human honour and dignity is the highest social value. A person suspected of committing sexual violence or other similar violation has the right to confidentiality until there is a reasonable suspicion that violence has been committed. YBW will do its best to ensure that complaints of sexual violence are handled thoroughly and in good faith to avoid false information or slander regarding YBW's sexual violence.

Communication and training

It is the responsibility of the YBW to ensure that all students, staff and partners are aware of and fully comply with the SEA policy. In order to take steps to prevent any form of sexual exploitation or abuse, YBW will ensure that:

1. Training for all staff who have specific responsibility for the implementation of this Policy and related procedures; or who may be involved in handling complaints that arise; for participants of project activities in partner projects where there is a recommendation from the donor organisation for such training.
2. Training on SEA awareness for students, staff and suppliers. Training will help to raise awareness and understanding of when and how to report any concerns.
3. From the moment the Policy comes into effect, all YBW employees sign a commitment to read and comply with the SEA Policy.
4. Contractors working with YBW's and those responsible for project administration (where applicable or directly advised by the donor) will sign a commitment to the SEA Policy.
5. Members of the SEA Committee will receive training on the prevention of sexual exploitation and abuse.
6. Training on prevention of sexual exploitation and abuse will also be provided to project coordinators and those responsible for the administration of donor projects (where recommended by the donor organisation).

POLICY REVIEW

In order to be in line with the best practices, YBW will review this SEA policy at least every two years.

The responsibility for reviewing this SEA Policy with various key internal stakeholders or external third party providers is the responsibility of the YBW Ombudsman.

Proposals for additions or changes to the Policy should be forwarded to the YBW CEO, who will then decide whether or not to make such changes.

Appendices:

Annex 1: Procedure for reporting, handling and investigating cases of sexual exploitation and abuse;

Annex 2: Sample application for reporting cases of sexual exploitation and abuse;

Annex 3: Referral procedure;

Review and investigation procedure

The grievance process is as follows:

Step 1. Reporting/complaining about the incident

The victim or witness of SEA should report the incident and provide detailed information. If they wish, they may remain anonymous.

Step 2. Assessment

If the case falls within the remit of the SEA Committee, it will be reviewed by the committee members as set out in the YBW Policy on Prevention of Sexual Exploitation and Abuse.

Integral to the assessment process are the principles of care and protection for survivors and witnesses, and the provision of necessary assistance, services or support through the provision of contacts with other organisations, mediation or accompaniment.

Step 3. Case management

The YBW Security Committee decides whether to proceed with the case and, if so, who should be involved, including whether to inform the state authorities externally, and an investigation is initiated.

Step 4. Outcome.

The SEA Committee submits a report with recommendations. The affected person or the person who filed the complaint is also notified. A decision is made and action is taken.

Step 5. Closure

The aggrieved person or the person who filed the complaint will be informed of the closure of the case and its outcome. Conclusions will be drawn and documented based on the results of the case. The case will be kept in the SEA Committee's case archive.

Confidentiality

All participants and witnesses must maintain confidentiality throughout the grievance process. Employees who breach confidentiality will be subject to disciplinary action up to and including termination of employment. In some cases, such breaches may constitute a violation of the law.

Receiving external complaints and concerns

Complaints made from outside the organisation should be referred to the SEA Committee and dealt with in accordance with this policy and YBW's Sexual Exploitation and Abuse Prevention Policy.

Sample application for reporting sexual exploitation and abuse What is the reason for your application?

You have witnessed a case of sexual exploitation and abuse; You suspect someone of sexual exploitation and abuse;

You are a victim of sexual exploitation and abuse.

What facts support your concern? If possible, indicate the location and date of the incident.

Personal details of the suspect:

Full name:

Position:

Place of work:

Personal details of the victim:

Full name:

Position:

Place of work:

Personal data of the author of the appeal:

Full name: Position:

Place of work: Phone number:

Date

Signature

We undertake to keep the personal data of the author of the message confidential

Referral procedure

If the victim needs information, advice, psychological, social, medical, or legal assistance that cannot be provided by the YBW, they should be referred to institutions and organizations that can provide the necessary assistance or provide them with a list of contacts.

Referral form

Who redirects _____
(full name of the organisation and contacts)

Where it redirects to

(full name of the organisation and contacts)

Information about the affected person

(Full name, contacts)

Information about the case of SEA

Additional information about the victim (if necessary)

What help or services the victim may need

Consent to the transfer of information from the affected person

(Full name, contacts)

(date)