|  |  |
| --- | --- |
|  | **Затверджено**  **протоколом №02-П**  **Загальних зборів**  **ГО «ГРІН ЛАНДІЯ»**  **від 02 січня 2023 року**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Голова Організації Денисенко В.О.** |

**ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАХИСТУ ВІД СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАСИЛЬСТВА**

**ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**“ГРІН – ЛАНДІЯ”**

Харків, 2023

**Вступ**

Громадська організація “Грін-Ландія” (надалі - Організація) прагне підтримувати атмосферу, яка заохочує і сприяє етичній та професійній поведінці всіх членів та членкинь Організація, працівників та працівниць, залучених спеціалістів та спеціалісток, волонтерів та волонтерок та поваги до індивідуальних цінностей та свобод. Відповідно, Організація дотримується цієї політики для запобігання та захисту від сексуальної експлуатації та насильства.

Дискримінація чи переслідування за ознакою раси, статі і/або гендерної ідентичності, кольору шкіри, віросповідання, релігії, віку, національного походження, етнічної приналежності, інвалідності, ветеранського або військового статусу, сексуальної орієнтації, вагітності, генетичної інформації, сімейного положення, статусу громадянства або на будь-якій іншій юридично забороненій підставі є незаконними і підриває репутацію ГО “Грін-Ландія”. Така дискримінація або переслідування порушує політику організації і не буде толеруватися.

Ця політика застосовується до всіх членів та членкинь Організації, працівників та працівниць, залучених спеціалістів та спеціалісток, волонтерів та волонтерок Організації. Організація очікує, що Голова Організації буде прикладом належної поведінки для інших і дотримуватиметься високих стандартів відповідальності.

Будь-яка форма помсти по відношенню до будь-кого, хто скаржився на дискримінацію, домагання (включаючи сексуальне/гендерне домагання), сексуальне насильство або повідомляв про них, або ж брав участь у з'ясуванні обставин такої скарги, не припустима за чинним законодавством і може призвести до дисциплінарної відповідальності.

### **Визначення**

Дискримінація – це несприятливе ставлення до будь-якого співробітника, засноване на фактичній або прогнозованій приналежності члена/членкині  до певного соціального класу, категорії осіб, до яких він/вона належить або походить, а не на підставі його/її особистих заслуг, професійних якостей та досвіду.

Переслідування  – це систематичне погане ставлення до окремої особи або групи з боку іншої особи або групи через його/її приналежність до певної категорії або через расу, стать і/або гендерну ідентичність, колір шкіри, віросповідання, релігію, вік, національне походження, етнічну приналежність, інвалідність, ветеранський або військовий статус, сексуальну орієнтацію, вагітність, генетику, сімейний стан або громадянство.

**Приклади переслідування включають, але не обмежуються:**

* Образливі або принизливі зауваження, словесні образи або інші ворожі дії, такі як обзивання,  дражніння, знущання, приниження або висміювання іншої особи або групи.
* Расові натяки, принизливі зауваження про акцент людини або показ образливих символів, жестів.
* Небажані або недоречні фізичні контакти, коментарі, питання, загравання, жарти, епітети або вимоги.
* Фізичний напад або переслідування.
* Прояви або передача в електронному вигляді зневажливих, принизливих або ворожих матеріалів, коментарів.
* Небажання навчати, оцінювати, допомагати або працювати зі співробітником.

Сексуальне домагання – це одна з форм дискримінаційного домагання. Сексуальний утиск включає в себе утиск за ознакою статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності і статусу трансгендерів і відбувається, коли з особою, приналежною до Організації, поводяться «менш шанобливо», ніж з іншими членами Організації чи волонтерами через його/її стать, піддаючи його/її небажаному словесному або фізичному прояву сексуального характеру. Це може бути викликано, наприклад, небажаними дотиками, образливими жестами або коментарями, запитаннями про сексуальне життя людини або розповіддю жартів із сексуальним підтекстом. Як правило, сексуальний утиск описується як «вороже середовище» або «quid pro quo». Сексуальний утиск, який створює «вороже середовище», складається з слів, знаків, жартів, розіграшів, залякування або фізичної поведінки, які мають сексуальну природу або які спрямовані на людину через його/її стать/ідентифікацію.

Сексуальні домагання – це також будь-які небажані словесні або фізичні загравання, відверті сексуально зневажливі висловлювання або дискримінаційні зауваження, зроблені кимось на робочому місці, які є образливими або небажаними для одержувача, які викликають у одержувача дискомфорт або приниження, або які заважають продуктивності роботи.  Сексуальні домагання не обмежується фізичним місцем роботи і можуть відбуватися під час пов’язаних із Організацією заходів поза офісом і під час відряджень. Наприклад, телефонні розмови, емейли, смс, коментарі та меседжі у соціальних мережах, навіть якщо вони відбуваються за межами робочого місця і не в робочий час, або з використанням особистих пристроїв, також можуть являти собою переслідування.

**Приклади сексуальних домагань** – це небажана словесна або фізична поведінка на основі статі. Вона  може включати: дотик, образливі  жести або коментарі, питання про статеве життя людини або сексуальні зауваження про зовнішність людини, демонстративний показ сексуальних візуальних зображень або предметів на робочому місці, сексуальні жарти.)

Прикладами забороненої поведінки і типів дій, які можуть бути незаконними сексуальними домаганнями, є:

**Фізичні напади сексуального характеру, такі як:**

* Зґвалтування, сексуальне насильство, розбещення або спроби здійснити ці напади.
* Навмисна або ненавмисна фізична поведінка сексуального характеру, така як дотик, щипання, поплескування, хапання, дотик до тіла іншого співробітника або тикання в іншого співробітника.
* Ворожі дії або звернення після отримання відмови у сексуальних контактах.
* Небажані сексуальні загравання, пропозиції або інші сексуальні коментарі, такі як:
* запити сексуальних послуг, які супроводжуються прихованими або явними погрозами, пов’язаними з оцінкою ефективності роботи співробітника-позивача, просуванням по службі або іншими перевагами чи недоліками в роботі;
* Сексуально орієнтовані жести, шуми, зауваження, жарти та коментарі про сексуальність або сексуальний досвід людини.
* Сексуальні або дискримінаційні прояви або публікації деінде на робочому місці, такі як: демонстрація фотографій, плакатів, календарів, графіті, предметів, рекламних матеріалів, літератури, або інших матеріалів принизливого сексуального та порнографічного характеру на робочому місці або на комп’ютерах, по електронній пошті, мобільному телефону, соціальних мережах або аналогічних фізичних або цифрових локаціях.
* Вторгнення, руйнування або пошкодження робочого місця людини, інструментів або обладнання, або інше перешкоджання виконанню роботи.
* Саботування роботи співробітника.
* Знущання, крики або обзивання.

Сексуальне насильство  – це сексуальний акт проти волі і без згоди працівника-позивача або в тих випадках, коли працівник-позивач не може дати згоду. Це включає в себе поведінку, яке вважається кримінальною відповідно до Кримінального кодексу.

Відплата/помста  – це будь-який несприятливий вплив проти людини (заявника або члена Організації, спеціаліста, волонтера), тому що він або вона звинуватили в дискримінації або домаганні (включаючи сексуальне/гендерне домагання) і звернулися зі скаргою до Організації, або ж брали участь в з'ясування обставин скарги щодо дискримінації (наприклад, внутрішнє розслідування або судовий процес), в тому числі в якості свідка.

**Дискримінація, домагання (включаючи сексуальне домагання), помста і сексуальне насильство на робочому місці неприпустимі.** Така поведінка порушує організаційну політику Організації, навіть якщо вона не є порушенням закону. Члени та членкині Організації, працівники та працівниці, залучені спеціалісти та спеціалістки, волонтери та волонтерки, що порушують ці положення, будуть піддані відповідному стягненню, яке може включати звільнення.

### **Скарга про дискримінацію, помсту, притиснення або сексуальне домагання**

Будь-якому члену/-кині Організації, залученому спеціалісту/-ці, волонтеру/-ці, який/-ка вважає, що він/вона зазнали дискримінації, переслідування, включаючи сексуальне, помсту або сексуальне насильство; або особи, які були свідком такої дискримінації, переслідування, помсти або сексуального насильства, слід негайно повідомити про обставини відповідно до процедури, викладеної нижче.

Організація може перевірити поведінку членів команди, волонтерів які порушують її керівні принципи, навіть за відсутності скарги, і при необхідності вживати заходів щодо виправлення становища.

Члени та членкині Організації, працівники та працівниці, залучені спеціалісти та спеціалістки, волонтери та волонтерки, **можуть подати скаргу будь-кому з осіб, перелічених нижче:**

* Голові Організації
* Керівниці проекту
* особі, відповідальній за реалізацію Політики

Після отримання скарги, отримувач має оперативно повідомити Голову організації. Якщо скарга направлена на Голову Організації, то повідомити потрібно Правління організації.

**Рекомендовано залучити наступних осіб до розгляду скарг:**

* контактну особу, яка отримала скаргу
* юриста (власного чи залученого)
* Голову Організації
* Керівницю проекту

Вказані особи мають зібратися онлайн чи оффлайн впродовж 24 годин, якщо припадає на вихідні – впродовж 72 годин. Після першого обговорення отриманої скарги, у випадку запитань, може бути запрошено додаткову інформацію від скаржника. Проте, беручи до уваги особливу чуттєвість питання, заохочується ґрунтовне визначення наступних кроків, щоб додатково не травмувати скаржника.

Впродовж 24 годин від моменту отримання скарги мають бути вжиті заходи для забезпечення комфортного середовища праці для скаржника  – уникнення необхідності робочого спілкування із кривдником. Якщо необхідно, кривдника відсторонюють від робочих обов’язків, повідомляючи про надходження скарги, до завершення з'ясування обставин скарги та прийняття рішення.

Організація рекомендує повідомляти про порушення не зволікаючи та чекаючи, що це минеться, щоб можна було оперативно реагувати та проводити з'ясування обставин скарги, не залишаючи особу, яка постраждала на одинці з кривдником. Не існує фіксованого граничного терміну подачі скарг до Організації про випадки дискримінації, переслідування, помсти або сексуального насильства.

### **Вирішення скарг**

Особа, що відповідальна за прийом скарг має провести швидке, ретельне і неупереджене з'ясування обставин скарги. Впродовж 20 робочих днів, має бути здійснено з'ясування обставин скарги та прийнято рішення, забезпечуючи конфіденційність внутрішнього розслідування в максимально можливій мірі. Може бути визнано за необхідне збільшення терміну завершення з'ясування обставин скарги при деяких обставинах. Заявнику, передбачуваному порушнику і Голові Організації буде направлено повідомлення про продовження і, де це необхідно і доречно, надано новий графік завершення з'ясування обставин скарги.

Якщо в скарзі стверджується про можливе порушення Організаційної політики, з'ясування обставин скарги буде включати в себе співбесіду з обома сторонами, а також з особою, яка надала початкову скаргу, якщо виявляють розбіжності у версіях. Обидві сторони матимуть можливість бути почутими і представити інформацію.

Якщо Голова Організації приходить до висновку, що мало місце порушення цієї Політики, відповідні супервайзери мають прийняти негайні та належні заходи щодо виправлення становища, включаючи дисциплінарні заходи.

**Залежно від обставин дисциплінарні заходи можуть включати, але не обмежуються наступними:**

* усне або письмове попередження;
* негативний відгук при оцінці роботи;
* зменшення заробітної плати;
* переведення;
* переведення на нижчу посаду;
* тимчасове відсторонення;
* звільнення;
* виключення з організації

Якщо, вчинені дії є також порушенням кримінального кодексу, Громадська організація “Грін-Ландія” зобов’язана повідомити правоохоронні органи. Якщо дії є адміністративним порушенням, процес з'ясування обставин скарги залишається суворо внутрішнім.

### **Конфіденційність**

Організація буде зберігати конфіденційність скарги і конфіденційність залучених осіб в максимально можливій мірі, відповідно для проведення ретельного та повного з'ясування обставин скарги і в межах, дозволених законом.

### **Політика не-відплати**

Організація жодним чином не буде вживати відповідних заходів проти особи, яка повідомляє про якесь порушення цієї Політики, бере участь в будь-якому з'ясування обставин скарги або іншим чином виступає проти передбачуваної дискримінації, домагань, включаючи сексуальні, або помсти, в тому числі в якості свідка.

Той, хто вважає, що він зазнав переслідувань, повинен негайно повідомити про це відповідно до  процедури, передбачені в цій Політиці, для подачі скарг на дискримінацію, домагання (включаючи сексуальне/гендерне домагання) або сексуальне насильство. Будь-яка особа, викрита у відповідних діях проти іншої особи, буде піддано такому ж дисциплінарному стягненню, передбаченому цією Політикою за інші порушення.

**Впровадження Політики**

ГО “Грін-Ландія” забезпечує широке розповсюдження даної Політики серед всіх відповідних осіб та інституцій, що залучені до роботи Організації. Всі нові члени/кині правління, співробітники/ці, залучені спеціалісти/-ки, волонтери/ки, консультанти/ки та партнери/ки організації мають бути проінформовані про зміст даної політики.

**Моніторинг дотримання політики**

За потреби, відповідальна за реалізацію Політики особа, може готувати та оприлюднювати для членів/кинь, працівників/-ць, спеціалістів/-ток, волонтерів/-рок Організації щорічний звіт, який містить, зокрема, такі дані:

- проведені заходи щодо попередження сексуальних домагань на робочому місці та інших форм насильства за ознакою статі;

- проведені тренінги, навчання щодо попередження сексуальних домагань та інших форм насильства за ознакою статі;

- кількість скарг щодо сексуальних домагань та інших форм насильства за ознакою статі, аналіз питань, що були порушені у скаргах.