

 <p>AVSI Polska 30 years People for development</p>	<p>AVSI POLSKA</p>	<p>Podpisy: Donato Di Gilio Marek Soszyński Stefano Moroncelli</p>	<p>Norma n°. 2/2022</p>
<p>Tytuł POLITYKA ZAPOBIEGANIA WYKORZYSTANIU SEKSUALNEMU, ZNEĆCANIU SIĘ I MOLESTOWANIU (PSEAH)</p>			<p>Date: 14/01/2022</p>

PREAMBUŁA

AVSI POLSKA, utworzona w 2004 roku, jest organizacją non-profit (stowarzyszeniem), która realizuje projekty współpracy rozwojowej i pomocy humanitarnej w Polsce, a od 2022 roku jest mocno skoncentrowana na tego typu projektach na rzecz uchodźców z Ukrainy w Polsce.

Misją AVSI POLSKA jest realizacja projektów współpracy w różnych sektorach z preferencyjnym naciskiem na edukację, co oznacza, że towarzyszy się osobie w odkrywaniu siebie i uznaniu, że druga osoba jest zasobem.

Każdy projekt jest pomyślany jako instrument promujący tę świadomość u wszystkich zaangażowanych, ma w sobie potrzebę komunikowania się i dzielenia się oraz wywiera wpływ zdolny do generowania pozytywnych zmian.

W realizacji projektów AVSI POLSKA stosuje następujące podejście:

- Zaczynamy od wartości osoby, która nigdy nie jest definiowana przez okoliczności, w których żyje
- Rozpatrywanie osoby zawsze w jej kontekście rodzinnym i społecznym
- A mianowicie: towarzyszyć i pozwolić sobie towarzyszyć, uznając, że wszyscy dzielimy to samo ludzkie doświadczenie
- Zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron: zachęcanie do udziału beneficjentów, usługodawców, partnerów, darczyńców i sektora prywatnego
- Wyciąganie wniosków z doświadczeń i czerpanie korzyści z wyciągniętych wniosków.

To skłania AVSI POLSKA do zapewnienia, że wszystkie osoby są otoczone opieką, ochroną i pielęgnacją poprzez interwencje, które wzmacniają czynniki ochronne i minimalizują czynniki ryzyka w ich społeczności, rodzinie i środowisku szkolnym.

Niniejsza polityka jest zgodna z Sześcioma Podstawowymi Zasadami IASC odnoszącymi się do wykorzystywania seksualnego i niegodziwego traktowania:

1. Wykorzystywanie seksualne i nadużycia seksualne ze strony pracowników organizacji humanitarnych stanowią akty poważnego wykroczenia i w związku z tym stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy.

2. Aktywność seksualna z dziećmi (osobami poniżej 18 roku życia) jest lokalnie zabroniona bez względu na pełnoletność lub wiek przyzwolenia. Błędne przekonanie dotyczące wieku dziecka nie jest obroną.
3. Wymiana pieniędzy, zatrudnienia, towarów lub usług w zamian za usługi seksualne, w tym przysługi seksualne lub inne formy upokarzających, poniżających lub wyzyskujących zachowań, jest zabroniona. Obejmuje to wymianę pomocy należnej beneficjentom.
4. Zdecydowanie odradza się relacje seksualne między pracownikami organizacji humanitarnych a beneficjentami, ponieważ opierają się one na z natury nierównej dynamice władzy. Takie relacje podważają wiarygodność i uczciwość działań w zakresie pomocy humanitarnej.
5. W przypadku gdy pracownik organizacji humanitarnej ma obawy lub podejrzenia dotyczące niegodziwego traktowania w celach seksualnych lub wykorzystywania seksualnego przez współpracownika, niezależnie od tego, czy pracuje w tej samej agencji, czy poza nią, musi zgłosić takie obawy za pośrednictwem ustalonych mechanizmów zgłaszania przez agencję.
6. Pracownicy organizacji humanitarnych są zobowiązani do tworzenia i utrzymywania środowiska, które zapobiega wykorzystywaniu seksualnemu i nadużyciom seksualnym oraz promuje wdrażanie ich kodeksu postępowania. Menedżerowie na wszystkich szczeblach mają szczególną odpowiedzialność za wspieranie i rozwijanie systemów, które utrzymują to środowisko.

Polityka ta świadczy o zaangażowaniu w politykę zerowej tolerancji dla wykorzystywania seksualnego i nadużyć wobec beneficjentów (w tym dzieci, kobiet, dziewcząt i chłopców), pracowników i współpracowników.

Jest to uzupełnienie innych polityk, do których przestrzegania i egzekwowania pracownicy i kierownictwo AVSI POLSKA są już zobowiązani na wszystkich poziomach, w tym Kodeksu Etyki i Polityki Ochrony Dzieci. Razem zasady te zapewniają pracownikom jasne wytyczne dotyczące zachowania i oczekiwań zawodowych AVSI POLSKA wobec wszystkich pracowników i współpracowników.

ZAKRES POLITYKI AVSI POLSKA W ZAKRESIE PSEAH

1. Zapewnienie, że miejsce pracy AVSI POLSKA jest bezpiecznym środowiskiem, w którym nie toleruje się wykorzystywania seksualnego i nadużyć oraz innych form przemocy w miejscu pracy wobec beneficjentów (w tym dzieci, kobiet, dziewcząt i chłopców), pracowników i współpracowników
2. Wprowadzenie bezpiecznych procedur zgłaszania osób, które mogą być wykorzystywane lub podejrzewać, że w miejscu pracy AVSI POLSKA dochodzi do jakiegokolwiek formy nadużycia
3. Zapewnienie jasnego języka, definicji i oczekiwań dotyczących zgłaszania w odniesieniu do wykorzystywania seksualnego, nadużyć i molestowania, tak aby pracownicy mieli możliwość wyrażania związanych z tym obaw lub podejrzeń, a menedżerowie byli wyposażeni w narzędzia potrzebne do wspierania i rozwijania systemów, które utrzymują środowisko, które zapobiega nadużyciom i odpowiednio radzi sobie z przypadkami.

APLIKACJA

Niniejsza Polityka PSEAH ma zastosowanie do wszystkich pracowników AVSI POLSKA, niezależnie od ich lokalizacji, grupy zaszeregowania, rodzaju lub czasu trwania zatrudnienia, w tym osób zatrudnionych na czas określony i stażystów. W swoim duchu i zasadach,

niniejsza polityka dotyczy również wszystkich współpracowników AVSI POLSKA, niezależnie od ich statusu umownego lub płacowego:

tj. osoby fizyczne, które pozostają w stosunku umownym z AVSI POLSKA, takie jak tymczasowi doradcy, posiadacze Umów o Świadczenie Usług Specjalnych, posiadacze Umów o Dzieło, konsultanci i stażyści, a także podmioty zewnętrzne, takie jak dostawcy, wykonawcy lub partnerzy techniczni. Polityka zostanie podana do publicznej wiadomości (opublikowana na stronie internetowej AVSI Polska).

DEFINICJE

Wykorzystywanie seksualne: Każde rzeczywiste lub grożące fizyczne wtargnięcie o charakterze seksualnym, czy to siłą, czy w nierównych lub przymusowych warunkach, w tym między innymi czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystywania seksualnego innej osoby. Wyzysk stanowi formę przymusu i przemocy, która jest szkodliwa dla zdrowia fizycznego lub psychicznego, rozwoju lub dobrego samopoczucia.

Przemoc seksualna: Faktyczne lub grożące wtargnięcie fizyczne o charakterze seksualnym, siłowe lub w nierównych lub przymusowych warunkach. Wszystkie czynności seksualne z dzieckiem są uważane za wykorzystywanie seksualne. "Wtargnięcie fizyczne" oznacza "aktywność seksualną". "Wykorzystywanie seksualne" to szerokie pojęcie, które obejmuje szereg czynów, w tym "gwałt", "napaść na tle seksualnym", "seks z nieletnim" oraz "aktywność seksualną z nieletnim" i molestowanie, jak opisano poniżej.

Molestowanie seksualne: Ma miejsce, gdy członek personelu lub współpracownik AVSI bezpośrednio lub pośrednio składa propozycje seksualne, prośby o stosunek seksualny lub przystugi seksualne oraz inne werbalne lub fizyczne zachowania o charakterze seksualnym wobec innego członka personelu, usługodawcy, beneficjenta. Może również obejmować dorozumianą lub wyraźną obietnicę preferencyjnego traktowania lub groźbę niekorzystnego traktowania, która (w sposób wyraźny lub dorozumiany) stanowi warunek zatrudnienia danej osoby wpływający na ocenę wyników pracy lub awans w zatrudnieniu tej osoby.

Molestowanie seksualne może obejmować między innymi:

- Używanie języka pisanego lub werbalnego lub komentarzy o charakterze seksualnym, które są niepożądane,
- Niepożądane komentarze skierowane do danej osoby ze względu na jej rasę, kolor skóry, religię, płeć, ciążę, pochodzenie narodowe, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną, informacje genetyczne lub inne cechy, które mają charakter obraźliwy;
- Seksualne insynuacje pod przykrywką humoru w celu wymuszenia przystug seksualnych;
- Słowa poniżające seksualnie, słowne znęcanie się o charakterze seksualnym; dokuczanie, żarty lub pytania;

- Uwagi o charakterze seksualnym, flirty, drastyczne lub sugestywne komentarze na temat ciała, ubioru lub zachowanie;
- Poklepywanie, szczypanie lub inny niechciany dotyk ciała innej osoby;
- Mruganie, zerkanie lub gapienie się;
- Niechciane listy, e-maile i rozmowy telefoniczne o podtekście seksualnym;
- Nieproszona presja na randki;
- Niechciane i/lub obraźliwe propozycje seksualne;
- Nakłanianie do przysług seksualnych lub innych zachowań związanych z seksem poprzez obietnicę nagrody;
- Zmuszanie do czynności seksualnych za pomocą groźby lub kary;
- Ekspozowanie w miejscu pracy przedmiotów o podtekście seksualnym, czasopism, kreskówek, zdjęć – w tym nagich fotografii, filmów lub filmów.
- Poddanie się lub odrzucenie takiego postępowania w sposób wyraźny lub dorozumiany wpływa na zatrudnienie danej osoby;
- Poddanie się lub odrzucenie takiego zachowania przez osobę fizyczną jest wykorzystywane jako podstawa decyzji dotyczących zatrudnienia mających wpływ na tę osobę; lub
- Takie zachowanie w nieuzasadniony sposób zakłóca wydajność pracy danej osoby lub stwarza zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy.
- Aktywność seksualna z dziećmi (poniżej 18 roku życia) jest lokalnie zabroniona niezależnie od pełnoletności lub wieku przyzwolenia. Błędne przekonanie o wieku dziecka nie jest obroną.

PROCES ZAPOBIEGANIA I REAGOWANIA NA PRZYPADKI DOMNIEMANEGO WYKORZYSTYWANIA SEKSUALNEGO, NIEGODZIWEGO TRAKTOWANIA I MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO

Profilaktyka

Sprawdzanie przeszłości

AVSI POLSKA nie składa żadnej oferty zatrudnienia przed zakończeniem weryfikacji kandydata. Wszyscy kandydaci są zobowiązani do udzielenia zgodnej z prawdą odpowiedzi na standardowe pytania dotyczące wszelkich istniejących wyroków karnych, pytań dotyczących środków dyscyplinarnych lub sankcji nałożonych przez obecnego lub byłego pracodawcę wnioskodawcy oraz, w stosownych przypadkach, istniejącej historii sankcji dyscyplinarnych nałożonych przez komisje dyscyplinarne organizacji zawodowych, którym wnioskodawca podlega lub podlegał. Wszyscy kandydaci są zobowiązani do ujawnienia wszelkich ustaleń dotyczących karalności lub, w stosownych przypadkach, kar dyscyplinarnych, które mogą im przysługiwać, z wyjątkiem drobnych wykroczeń drogowych. AVSI POLSKA zastrzega sobie prawo do wycofania każdej oferty zatrudnienia lub rozwiązania umowy w przypadku stwierdzenia, że kandydat podał nieprawdziwe informacje dotyczące potępienia działań SEAH.

AVSI POLSKA będzie prowadzić rejestr pracowników, którzy zostali skazani za czyny SEAH lub którzy otrzymali środki dyscyplinarne lub sankcje nałożone przez obecnego lub byłego pracodawcę, lub przez komisje dyscyplinarne organizacji zawodowych, którym podlega lub podlegał wnioskodawca. AVSI POLSKA zastrzega sobie prawo do ujawnienia informacji o zarejestrowanych działaniach SEAH dotyczących poszczególnych pracowników, jeśli zażąda tego inna osoba trzecia w procesie selekcji.

Szkolenie

Program wprowadzający zawsze będzie obejmował moduł szkoleniowy mający na celu podniesienie świadomości i zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu, nadużyciom i molestowaniu seksualnemu oraz zapewnienie, że wszyscy pracownicy wiedzą, jak złożyć skargę i czują się z tym komfortowo. Dokumentacja szkoleniowa w tym zakresie jest przechowywana w aktach osobowych pracowników. Takie szkolenie może obejmować: i) Dostarczenie materiałów do czytania lub materiałów wizualnych i/lub zorganizowanie pokazu filmowego na ten temat, z których wszystkie są instruktażem dla pracowników, jak unikać sytuacji, które mogłyby prowadzić do wykorzystywania seksualnego, nadużyć lub molestowania. ii) Zorganizuj, w miarę możliwości, mini seminaria lub warsztaty, podczas których pracownicy zostaną poinstruowani, jakiego rodzaju zachowanie może stanowić wykorzystywanie seksualne, nadużycia lub molestowanie.

Odpowiedź

Mechanizm sprawozdawczy

AVSI POLSKA posiada mechanizmy natychmiastowego i poufnego zgłaszania dla pracowników i współpracowników AVSI POLSKA lub innych osób, które mogły być ofiarami SEAH lub mogły być świadkami lub w inny sposób zostały poinformowane o przypadku SEAH z udziałem AVSI POLSKA.

Wszyscy pracownicy, którzy mają powody, by sądzić, że mogło dojść do sytuacji SEAH, przez AVSI POLSKA'S pracowników lub współpracowników, muszą niezwłocznie zgłosić się bezpośrednio do Rady Nadzorczej AVSI Polska.

AVSI egzekwuje mechanizm raportowania, zapewniając, że:

- a) Na zarzuty molestowania seksualnego należy niezwłocznie reagować.
- b) Kierownictwo podejmie niezwłoczne działania w celu wyeliminowania nękania i rozpocznie postępowanie dyscyplinarne przeciwko sprawcom. Wykorzystywanie seksualne i znęcanie się nad dzieckiem stanowi czyn rażąco niedozwolony i w związku z tym stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy.
- c) Każdy bezpośredni przełożony jest odpowiedzialny za utrzymanie miejsca pracy wolnego od wszelkich form molestowania seksualnego. Menedżerowie na wszystkich szczeblach rozumieją i są zobowiązani do odpowiedzialności za wspieranie i rozwijanie systemów, które utrzymują środowisko, które zapobiega nadużyciom i promuje wdrażanie kodeksu postępowania organizacji. Menedżerowie otrzymają odpowiednie szkolenie i wsparcie.
- d) Rada Nadzorcza AVSI POLSKA zawsze ocenia zgłoszenie/skargę i niezwłocznie doradza osobie zgłaszającej, jak postępować w postępowaniu wyjaśniającym.

Dochodzenie i sankcje

AVSI POLSKA niezwłocznie rozpocznie własne dochodzenie w sprawie doniesień SEAH. Postępowanie wyjaśniające prowadzi i koordynuje Organ Nadzorczy AVSI Polska. Biorąc pod uwagę powagę sytuacji i dostępne dowody, AVSI POLSKA przekaże sprawę organom krajowym w celu przeprowadzenia postępowania karnego i będzie współpracować z organami krajowymi.

Jeśli dochodzenie wykaże, że doszło do molestowania seksualnego, należy wszcząć postępowanie dyscyplinarne zgodnie z ogólną umową o pracę i/lub procedurą dyscyplinarną dotyczącą umów indywidualnych. Umyślne fałszywe oskarżenia będą skutkowały postępowaniem dyscyplinarnym przeciwko oskarżycielowi.

POUFNOŚĆ

AVSI POLSKA dołoży wszelkich starań, aby chronić prywatność osób zaangażowanych w sprawę oraz zapewnić sprawiedliwe traktowanie skarżącego i oskarżonego. Informacje o indywidualnych skargach są ściśle poufne.

Uchylenie poufności nastąpi wyłącznie za wyraźną zgodą osoby fizycznej, chyba że urzędnik oceniający uzna, że stanowi to wyraźne i bezpośrednie zagrożenie dla danej osoby lub innej osoby. Ich imię i nazwisko nie zostaną ujawnione osobie (osobom) potencjalnie zamieszanej w domniemane wykroczenie ani żadnej innej osobie, chyba że osoba ta osobiście wyrazi zgodę na ujawnienie swojej tożsamości. Może to stać się wymogiem w kolejnych procesach dochodzeniowych.

ZABEZPIECZENIE PRZED DZIAŁANAMI ODWETOWYMI

Działania odwetowe wobec osób, które składają skargi dotyczące wykorzystywania seksualnego, nadużyć lub molestowania lub które przekazują informacje o takich zachowaniach, są surowo zabronione. Odwet może przybrać formę przemocy fizycznej, gróźb i zniewag lub szantażu lub gróźb szantażu wobec osoby, która złożyła wniosek o molestowanie seksualne lub świadka. Działania odwetowe stanowią poważne wykroczenie i będą rozpatrywane zgodnie z procedurą dyscyplinarną.

DOKUMENTACJA

Kierownik działu kadr dokumentuje wyniki wszelkich skarg lub dochodzeń dotyczących molestowania seksualnego oraz podjęte działania dyscyplinarne. Dokumentacja szkoleniowa powinna być również przechowywana w aktach pracowników.

SYGNATARIUSZE POLITYKI AVSI POLSKA W ZAKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA WYKORZYSTYWANIU SEKSUALNEMU, NADUŻYCIOM I MOLESTOWANIU (PSEAH)

Polityka PSEAH, podpisana w imieniu i na rzecz AVSI POLSKA

Nazwa: _____ P o d p i s _____ Data _____

Funkcja: Przedstawiciel Krajowy

Podpisane przez pracownika/ współpracownika/partnera AVSI POLSKA

Ja _____ niniejszym dołączam swój podpis, nieodwołalnie i bezwarunkowo zgadzam się na warunki określone w Polityce PSEAH AVSI POLSKA, którą przeczytałem, zrozumiałem i zobowiązuję się przestrzegać.

Podpis _____ Data _____