

POLITYKA BEZPIECZEŃSTWA FUNDACJI FEMINOTEKA

Fundacja Feminoteka jest organizacją pożytku publicznego, która pomaga kobietom doświadczającym przemocy (zwłaszcza seksualnej). Prowadzimy telefon przeciwprzemocowy, oferujemy bezpłatne wsparcie prawne, psychologiczne, terapeutyczne dla kobiet po doświadczeniu przemocy. Prowadzimy szkolenia, warsztaty, edukujemy, organizujemy akcje.

Polityka bezpieczeństwa Feminoteki została stworzona, aby zagwarantować, że fundacja będzie bezpiecznym miejscem zarówno dla naszych beneficjentek, jak i zespołu, a także po to, by stworzyć procedury postępowania w sytuacjach złamania przyjętych zasad.

Jest to polityka ogólna, poszczególne programy mogą mieć osobne polityki bezpieczeństwa. W przypadku, jeśli taka polityka nie została stworzona osobno, należy kierować się niniejszą. Niestosowanie się osób zatrudnionych w Feminotece do polityki bezpieczeństwa przyczynić się może do podjęcia przez zarząd fundacji środków dyscyplinarnych.

Niniejsza polityka została podzielona na następujące części:

1. Standardy udzielania pomocy i bezpieczeństwa
2. Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i mobbingowi.
3. System składania skarg
4. Ochrona dzieci i nieletnich
5. Polityka zapobiegania oszustwom i korupcji

1. STANDARDY UDZIELANIA POMOCY I BEZPIECZEŃSTWA

Fundacja Feminoteka zajmuje się przeciwdziałaniem przemocy wobec kobiet i bezpośrednią pomocą kobietom, które jej doświadczyły. Niezwykle ważne jest dla nas bezpieczeństwo kobiet, która nam zaufały i korzystają z naszego wsparcia, zgłaszają się do naszej fundacji

Przedstawiona tu standardy udzielania pomocy i zasady zagwarantowania bezpieczeństwa, to nasze zobowiązanie do ochrony każdej osoby, która się do nas zgłosi przed jakimikolwiek rodzajami przemocy, wykorzystania i nadużyciem.

- Udzielamy pomocy kobietom bez względu na rasę, wyznanie lub narodowość i bez dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu.
- W naszej pracy kierujemy się podejściem skoncentrowanym na pokrzywdzonych, gdzie priorytetem jest głos i prawa pokrzywdzonych.

Cały zespół Feminoteki jest zobowiązany do tego, by:

- Bronić praw i godności każdej osoby, z jaką się spotykamy w naszej pracy.
- Zapewnić wsparcie kobietom pokrzywdzonym w godnych warunkach, bez narażenia na krzywdę i wykorzystanie.
- Zapewnić poufność przekazywanych przez pokrzywdzone informacji, by zagwarantować bezpieczeństwo.
- Budować kulturę pracy, która daje pewność, że osoby mające kontakt z Feminoteką są nie tylko bezpieczne od krzywdy, ale także bezpieczne w realizacji swoich praw.
- Zapewnić bezpieczeństwo przed molestowaniem, nadużyciami, handlem ludźmi.
- Zachować szczególną dbałość o bezpieczeństwo dzieci kobiet, które się do nas zgłaszają.

2. REGULAMIN PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI, MOLESTOWANIU I MOBBINGOWI W FUNDACJI FEMINOTEKA

1) Definicje dyskryminacji

- a) **Dyskryminacja bezpośrednia** to mniej przychylne traktowanie jednej lub więcej osób, ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną lub ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
- b) **Dyskryminacja pośrednia** istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w punkcie a), chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. (Kodeks Pracy, art. 18^{3a})
- c) **Dyskryminacja** może mieć miejsce w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

2) Definicja molestowania i molestowania seksualnego

- a) Molestowanie to zachowanie naruszające godność osobistą poprzez natrętne i uporczywe naprzykrzanie się, najczęściej bliskie napastowaniu pojawiające się w postaci werbalnej lub niewerbalnej.
- b) Molestowanie seksualne to wszelkie niepożądane zachowania przybierające formę fizyczną, werbalną lub niewerbalną o charakterze seksualnym lub odnoszącym się do płci osoby pracującej, których skutkiem jest naruszenie godności osoby pracującej.

3) Definicja mobbingu

- a) Mobbing są to wszelkie i działania i zachowania dotyczące osoby pracującej lub skierowane przeciwko niej, polegające na uporczywym i długotrwałym (w doktrynie jest to około raz w tygodniu w ciągu 6 miesięcy) nękanii i zastraszaniu osoby pracującej wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu.
- b) Takie zachowania to na przykład: nieuzasadniona krytyka, publiczne nagany, niejednoznaczne polecenia, straszenie zwolnieniem z pracy, nadużywanie wulgaryzmów, niemożliwe do realizacji nieprzekraczalne terminy wykonania polecenia, przydzielanie zadań bezsensownych do wykonania, przymusowe zostawanie po godzinach pracy, obelżywe maile lub wykluczanie z mailingu w sprawach dotyczących zadań danej osoby.

Odpowiedzialność za wystąpienie powyższych zjawisk w miejscu pracy ponosi pracodawczyni. W związku z tym w przypadku wystąpienia jednego lub więcej z powyższych zjawisk pracodawczyni zobowiązuje się: wysłuchać każdej osoby zaangażowanej lub pokrzywdzonej bez udziału osób trzecich, w odosobnionym, bezpiecznym miejscu i dążyć do satysfakcjonującego rozwiązania sytuacji dla wszystkich stron.

- a. Spotkanie powinno odbyć się w możliwie najszybszym terminie od zgłoszenia takiej potrzeby.
- b. Zgłoszenie może przybrać formę ustną, pisemną lub mailową.
- c. W przypadku dwóch ostatnich form może zostać dołączone do teczki pracowniczej.
- d. Sposób rozwiązania problemu musi zostać zaakceptowany przez wszystkie strony.
- e. Każda osoba pokrzywdzona z powodu powyższych działań ma prawo dochodzić odszkodowania na drodze postępowania sądowego. Osoby poddane mobbingowi poza stosunkiem pracy (na przykład na podstawie umowy cywilnoprawnej) mogą dochodzić swoich roszczeń przed sądem cywilnym w oparciu o przepisy regulujące ochronę dóbr osobistych, art. 23, 24, 445 i 448 k.c.
- f. W sytuacji, gdy niemożliwe jest uzyskanie pomocy od pracodawczyni, osoby pracujące w fundacji, mogą między innymi zgłosić się do następujących organizacji wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu dyskryminacji w miejscu pracy i mobbingu:

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego w Warszawie

Kontakt: +48 514 502 260, maszprawo@ptpa.org.pl
ul. Szpitalna 5 lok. 6a, II kl, 00-031 Warszawa

Europejskie Centrum Solidarności,

Kontakt: pl. Solidarności 1, 80-863 Gdańsk (pok. 3.23)

Fundacja Academia Iuris, oddział w Warszawie

ul. Freta 20/24a, 00-227 Warszawa
tel. +48 22 498 72 30 Helsińska Fundacja Praw Człowieka
ul. Wiejska 16
00-490 Warszawa
nr telefonu: (48) 22 556 44 40

Powyższa lista organizacji nie jest listą obligującą, lecz jedynie wskazówką, gdzie można szukać pomocy.

3. MECHANIZM SKŁADANIA SKARG I INFORMACJI ZWROTNYCH

Mechanizm składania skarg i informacji zwrotnych został opracowany w zależności od podmiotu składającego. Skargi mogą składać: beneficjentki naszej pomocy, personel fundacji i osoby niewymienione w powyższych dwóch przypadkach.

- a. W dbałości o jakość świadczonych usług, Fundacja Feminoteka pozostaje otwarta na wszelkie skargi i informacje zwrotne od beneficjentek udzielanej pomocy. Zarząd Feminoteki zobowiązuje się zbadać wszelkie zarzuty przedstawione przez beneficjentki i na nie odpowiedzieć.

Skargi można składać:

- Na adres e-mail: feedback@feminoteka.pl
 - Poprzez formularz na stronie Fundacji Feminoteka: <https://feminoteka.pl/feedback>
 - Pisemnie na adres Fundacja Feminoteka, ul. K. Guderskiego 3/96, 03-982 Warszawa
- b. Wszelkie skargi i informacje zwrotne z zakresu współpracy z fundacją lub praw pracowniczych, można składać:
 - Na adres e-mail: feedback@feminoteka.pl
 - Poprzez formularz na stronie Fundacji Feminoteka: <https://feminoteka.pl/feedback>
 - Pisemnie na adres Fundacja Feminoteka, ul. K. Guderskiego 3/96, 03-982 Warszawa
 - Możesz również skorzystać z pomocy instytucji wymienionych w punkcie 3 niniejszej Polityki - Regulamin przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu
 - c. Pozostałe skargi i informacje zwrotne należy składać:
 - Na adres e-mail: feedback@feminoteka.pl
 - Poprzez formularz na stronie Fundacji Feminoteka: <https://feminoteka.pl/feedback>

4. OCHRONA DZIECI I NIELETNICH

Fundacja Feminoteka zajmuje się pomocą dorosłym kobietom doświadczającym przemocy, w związku z tym rzadko dochodzi do kontaktów pomiędzy personelem fundacji a dziećmi i osobami nieletnimi.

Jeżeli, w drodze wyjątku, podejmujemy współpracę z osobą nieletnią, wymagamy od niej pisemnej zgody od opiekuna prawnego i postępujemy wobec niej zgodnie ze **Standardami udzielania pomocy i bezpieczeństwa**.

Jeżeli, w drodze wyjątku, pod opieką fundacji znajdują się dzieci, zasady postępowania w takim przypadku muszą być zgodne ze **Standardami udzielania pomocy i bezpieczeństwa**.

Wykorzystywanie i zaniedbywanie nieletnich uczestniczących pośrednio w programach mieszkaniowych Feminoteki, spowoduje podjęcie kroków dyscyplinarnych wobec osób, które się tego dopuszczają.

Dzieci i osoby nieletnie, które znajdują się pod opieką fundacji, mają prawo do korzystania z ogólnego mechanizmu skarg, jeżeli są zaniedbywane czy wykorzystywane.

5. POLITYKA ZAPOBIEGANIA OSZUSTWOM I KORUPCJI

Korupcja definiowana jest jako „nadużycie powierzonej władzy dla własnej korzyści” czy „obiecywanie, proponowanie lub wręczanie przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści”. Korupcja nie musi przyjmować formy korzyści rzeczowej czy finansowej, może także zaistnieć w formie np. nepotyzmu, czyli powierzania pracy członkom rodziny, co może zaburzyć wewnętrzną hierarchię i relacje pomiędzy współpracownikami.

Jako organizacja pożytku publicznego, fundacja Feminoteka dokłada wszelkich starań, żeby w jej obrębie nie doszło do korupcji. W ramach tych działań publikujemy bądź udostępniamy na życzenie sprawozdania merytoryczne i finansowe z działalności fundacji oraz nie zatrudniamy członków rodziny pracowników

Niniejsza polityka jest aktem obowiązującym w zespole fundacji Feminoteka.

Potwierdzam, że zapoznałam się z powyższymi zasadami i je akceptuję i zobowiązuję się do ich przestrzegania.

Imię i nazwisko

data

podpis