

ПОЛІТИКА БЕЗПЕКИ ФОНДУ «ФЕМІНОТЕКА».

Фундація «Фемінотека» — громадська організація, яка допомагає жінкам, котрі зазнали насильства (особливо сексуального). Ми проводимо гарячу лінію проти насильства та пропонуємо безкоштовну юридичну, психологічну та терапевтичну підтримку жінкам з досвідом насильства. Ми проводимо навчання, тренінги, навчаємо та організуємо кампанії.

Політика безпеки Фемінотеки була створена для того, щоб загарантувати, що фундація буде безпечним місцем як для наших бенефіціанток, так і для команди, а також для того, щоб створити процедури для вирішення ситуацій порушення прийнятих правил.

Це є загальна політика, окремі програми можуть мати окремі політики безпеки. Якщо така політика не була створена окремо, належить послуговуватись цією. Недотримання працівниками Фемінотеки, політики безпеки може призвести до застосування керівництвом фонду дисциплінарних заходів.

Ця політика поділяється на такі частини:

1. Стандарти допомоги та безпеки
2. Статут Фемінотеки щодо запобігання дискримінації, домагань та мобінгу.
3. Система подання скарг
4. Захист дітей та неповнолітніх
5. Політика запобігання шахрайству та корупції

1. СТАНДАРТИ НАДАННЯ ДОПОМОГИ ТА БЕЗПЕКИ

Фонд Фемінотека займається протидією насильству над жінками та наданням безпосередньої допомоги. Надзвичайно важливою для нас є безпека жінок, котрі нам довіряють і користуються нашою підтримкою, звертаючись до нашої фундації.

Представлені тут стандарти надання допомоги та принципи забезпечення безпеки є нашим зобов'язанням захистити кожну особу, яка звертається до нас, від будь-яких видів насильства, експлуатації та жорстокого поводження.

- Ми надаємо допомогу жінкам незалежно від раси, релігії чи національності та без дискримінації з будь-якої причини.
- Наша робота базується на підході орієнтованому на жертву, де голос і права жертв є пріоритетними.

Весь колектив Фемінотеки зобов'язаний:

- Захищати права та гідність кожної людини, з якою ми стикаємося в нашій роботі.
- Надавати підтримку постраждалим жінкам у гідних умовах, не наражаючи їх на небезпеку та експлуатацію.
- Забезпечити конфіденційність інформації, наданої жертвами, щоб гарантувати безпеку.
- Створювати культуру праці, яка гарантує, що люди, які мають контакт з Фемінотекою, були не тільки захищені від шкоди, але також почувалися безпечно в здійсненні своїх прав.
- Забезпечити захист від переслідувань, жорстокого поводження та торгівлі людьми.

- Особливу увагу приділяти безпеці дітей жінок, які до нас звертаються.

2. СТАТУТ ФЕМІНОТЕКИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ДОМАГАНЬ ТА МОБІНГУ

1) Визначення дискримінації

а) Пряма дискримінація – це менш сприятливе ставлення до однієї чи кількох осіб через: стать, вік, інвалідність, расу, релігію, національність, політичні переконання, членство в профспілці, етнічне походження, віросповідання, сексуальну орієнтацію або у зв'язку з працевлаштуванням на визначений або невизначений термін або повний чи неповний робочий день.

б) Непряма дискримінація існує, коли в результаті оманливого нейтрального положення, використовуваний критерій або вжиті дії відбуваються або можуть створити несприятливі диспропорції або особливо несприятливі ситуації з точки зору встановлення і припинення трудових відносин, умови працевлаштування, підвищення у посаді та доступ до навчання з метою підвищення професійної кваліфікації для всіх або значної кількості працівники, що належать до групи, яка виділяється з однієї чи кількох причин зазначених у пункті а), якщо положення, критерій або дія є об'єктивними виправдані з точки зору законної мети, яка має бути досягнута, і використаних засобів є доречними та необхідними для досягнення цієї мети. (КЗпП, ст 18^{3а})

с) Дискримінація може мати місце в сфері встановлення та припинення трудових відносин, умови працевлаштування, підвищення у посаді та доступ до навчання для вдосконалення професійних кваліфікацій.

2) Визначення домагань і сексуальних домагань

а) домагання- це поведінка, яка порушує особисту гідність шляхом нав'язливого і постійного вторгнення в особисті кордони людини, найчастіше шляхом вербальних та невербальних переслідувань.

б) Сексуальне домагання – це будь-яка небажана поведінка у фізичній, вербальній чи невербальній формі, сексуального характеру або пов'язана зі статтю працівника що призводить до порушення гідності працюючої особи.

3) Визначення поняття мобінг

а) Мобінг — це всі дії та поведінка, що стосуються або спрямовані проти працівника, що складається з постійного та тривалого (у доктрині це приблизно раз на тиждень протягом 6 місяців) переслідування та залякування працюючої особи, що призводить до заниження самооцінки її професійної придатності або спрямовані на приниження чи висміювання, ізоляцію чи усунення з колективу.

б) Така поведінка включає, наприклад: невинуватну критику, публічні догани, неоднозначні накази, погрози звільнення, ненормативну лексику, неможливі терміни виконання наказів, призначення безглузких завдань для виконання, вимушення працювати в неробочий час, образливі електронні листи або виключення з розсилки в справах, що стосуються завдань даної особи.

Роботодавець несе відповідальність за виникнення вищезазначених явищ на робочому місці. Таким чином, у разі виникнення одного або кількох із зазначених вище явищ роботодавець зобов'язується: вислухати кожну залучену або постраждалу особу, без

участі третіх осіб, в ізолюваному, безпечному місці та прагнути вирішити ситуацію задовільнено для всіх сторін.

- а. Зустріч має відбутися якомога швидше після повідомлення про таку потребу.
- б. Повідомлення може надаватися у формі усного, письмового або електронного листа.
- в. У випадку з останніми двома формами вона може бути додана до справи працівника.
- г. Метод вирішення проблеми повинен бути прийнятий усіма сторонами.
- ґ. Будь-яка особа, яка постраждала внаслідок вищевказаних дій, має право вимагати відшкодування через суд. Особи, які зазнали мобінгу поза межами трудових відносин (наприклад, за цивільно-правовим договором), можуть подати свої позови до цивільного суду на основі положень, що регулюють захист особистих прав, ст. 23, 24, 445 і 448 ЦК
- д. У ситуації, коли неможливо отримати допомогу від роботодавця, працівники фундації можуть, серед іншого, звернутися до таких організацій, які спеціалізуються на протидії дискримінації на робочому місці та мобінгу:

Польське товариство антидискримінаційного права у Варшаві

Контакт: +48 514 502 260, maszprawo@ptpa.org.pl
вулиця Szpitalna 5/6а, 2 під'їзд, 00-031 Варшава

Європейський центр солідарності

Контакт: пл. Solidarności 1, 80-863 Gdańsk (кімната 3.23)

Фонд Academia Iuris, відділення у Варшаві

вулиця Freta 20/24а, 00-227 Варшава
тел.: +48 22 498 72 30

Гельсінський фонд прав людини

вул. Wiejska 16
00-490 Варшава

телефон: (48) 22 556 44 40

Вказаний вище список організацій не є зобов'язанням, а лише орієнтиром, куди ви можете звернутися за допомогою.

3. МЕХАНІЗМ ПОДАЧІ СКАРГ ТА ВІДГУКІВ

Розроблено механізм подання скарг та відгуків залежно від суб'єкта подання. Скарги можуть подати: бенефіціантки нашої допомоги, співробітники фонду та особи, не згадані у двох вищезазначених випадках.

- а. З метою забезпечення якості послуг, що надає фундація Фемінотека залишається відкритою для всіх скарг і відгуків. Управління Фемінотеки зобов'язується зайнятися всіма скаргами та відповісти на всі заяви.

Скарги можна подавати:

- На електронну адресу: feedback@feminoteka.pl
- Через форму на сайті «фундація Фемінотека»: <https://feminoteka.pl/feedback>
- Письмово на адресу: Fundacja Feminoteka, ul. K. Guderski 3/96, 03-982 Warszawa

б. Усі скарги та відгуки щодо співпраці з фондом або прав співробітників можна надсилати:

- На електронну адресу: feedback@feminoteka.pl
- Через внесок на сайті: <https://feminoteka.pl/feedback>
- Письмово на адресу: Fundacja Feminoteka, ul. K. Guderski 3/96, 03-982 Warszawa
- Ви також можете скористатися допомогою установ, зазначених у пункті 3 цієї Політики - СТАТУТ ФЕМІНОТЕКИ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ДОМАГАНЬ ТА МОББІНГУ

с. Інші скарги та відгуки слід надсилати:

- На електронну адресу: feedback@feminoteka.pl
- Через внесок на сайті: <https://feminoteka.pl/feedback>

4. ОХОРОНА ДІТЕЙ ТА НЕПОВНОЛІТНІХ

Фонд Фемінотека допомагає дорослим жінкам, які зазнали насильства, тому контакти співробітників фонду з дітьми та неповнолітніми рідкісні.

Якщо, як виняток, ми співпрацюємо з неповнолітньою особою, ми вимагаємо письмову згоду її законного опікуна та діємо відповідно до **Стандартів допомоги та безпеки**.

Якщо, як виняток, діти перебувають під опікою фонду, правила поведінки в такому випадку повинні відповідати **Стандартам допомоги та безпеки**.

Жорстоке поводження та нехтування неповнолітніми, які посередньо беруть участь у житлових програмах Фемінотеки, призведуть до дисциплінарної відповідальності проти винних.

Діти та неповнолітні, які перебувають під опікою фонду, мають право скористатися загальним механізмом подання скарг, якщо ними нехтують або жорстоко поведуться в стосунку до них.

5. ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ ШАХРАЙСТВУ ТА КОРУПЦІЇ

Корупція визначається як «зловживання довіреною владою для власної вигоди» або «обіцянка, пропозиція або надання будь-якою особою, прямо чи посередньо, будь-якої неправомірної вигоди». Корупція не обов'язково має бути у формі матеріальних чи фінансових вигод, вона також може мати форму, наприклад, непотизму, тобто доручення роботи членам сім'ї, що може порушити внутрішню ієрархію та стосунки між колегами.

Як громадська організація, фонд Фемінотека докладает всіх зусиль, щоб у ньому не було корупції. В рамках цієї діяльності ми публікуємо або надаємо доступ, за запитом, до основних і фінансових звітів про діяльність фонду і ми не наймаємо членів сімей співробітників.

Ця політика є обов'язковим актом команди фундації Фемінотека.

Я підтверджую, що прочитав наведені вище правила, приймаю їх і зобов'язуюсь їх дотримуватися.

Ім'я та прізвище

Дата

Підпис