

**Polityka safeguardingu
Związku Ukraińców w Polsce
Oddział w Przemyślu**

1. Cel

Niniejsza polityka została stworzona w celu ochrony beneficjentów, gości i personelu ZUwP przed jakąkolwiek krzywdą, która może nastąpić w wyniku kontaktu wyżej wymienionych osób ze ZUwP. Krzywda ta może nastąpić w wyniku działań personelu lub sposobu opracowania i wdrażania projektów ZUwP.

2. Zakres zastosowania

Niniejsza polityka dotyczy całego personelu ZUwP (patrz punkt 4. Definicja pojęć używanych w kontekście Safeguardingu ZUwP).

Niniejsza polityka obowiązuje zarówno w czasie wykonywania obowiązków służbowych, jak i poza nim.

Naruszenie niniejszej polityki stanowi podstawę do postępowania dyscyplinarnego i zerwania umowy ZUwP z osobą naruszającą zasady.

3. Założenia

Zdajemy sobie sprawę, że między personelem, a beneficjentami ZuWP występuje nierówność władzy i pozycji, wynikająca m.in. z dostępu do zasobów, finansów i informacji. Uprzywilejowana pozycja personelu ZUwP nie powinna być wykorzystywana dla korzyści osobistej ani do krzywdzenia innych osób.

Podczas tworzenia projektów i planowania działań stosujemy zasadę “nie krzywdzić”. ZUwP nie toleruje molestowania i wykorzystywania seksualnego oraz przemocy seksualnej. Wierzimy, że wszyscy ludzie mają prawo do życia wolnego od

molestowania i wykorzystywania seksualnego oraz wszelkich form przemocy seksualnej.

ZUwP nie toleruje wykorzystywania dzieci. Wierzymy, że żadne dziecko nie powinno być narażone na wykorzystywanie w jakiejkolwiek formie.

ZUwP nie toleruje dyskryminacji, zastraszania i przemocy wśród personelu.

ZUwP zobowiązuje się do ochrony beneficjentów, gości i personelu przed krzywdą mogącą wynikać z kontaktu wyżej wymienionych osób ze ZUwP.

4. Definicja pojęć używanych w kontekście Safeguardingu ZUwP

Personel – pracownicy i pracowniczki, wolontariusze i wolontariuszki, współpracownicy i współpracowniczki zewnątrzni/e mający/e kontakt z beneficjentami (np. konsultanci i konsultantki, dziennikarze i dziennikarki, celebryci i celebrytki), stażyści i stażystki oraz członkowie i członkinie zarządu ZUwP.

Beneficjent - osoba potrzebująca pomocy humanitarnej i otrzymująca ją od ZUwP.

Gość - osoba korzystająca z oferty edukacyjno-kulturalnej ZUwP.

W razie wątpliwości, czy dana osoba jest gościem, czy beneficjentem, decyzję w tej sprawie podejmują członkowie Zarządu Oddziału ZUwP. Decyzja ta zostaje podjęta na podstawie charakteru aktywności i projektu, w którym dana osoba uczestniczy(ła).

Liderzy – członkowie i członkinie zarządu, przewodniczący/a zarządu, koordynatorzy i koordynatorki projektów.

Dziecko – osoba poniżej 18 roku życia.

Safeguarding – wszelkie elementy mechanizmu mającego na celu ochronę osób, które mają kontakt z ZUwP, przed krzywdą, która może wynikać z kontaktu z ZUwP. Ochrona polega na zapobieganiu krzywdzie i właściwemu reagowaniu na domniemaną krzywdę.

Osoba dorosła szczególnie narażona na ryzyko – osoba w wieku co najmniej 18 lat, która:

- nie jest w stanie zadbać o siebie / uchronić się przed krzywdą lub wyzyskiem; lub
- ze względu na płeć, zdrowie psychiczne lub fizyczne, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, tożsamość religijną, orientację seksualną, status ekonomiczny lub społeczny, a także w wyniku i konfliktów, jest uważana za zagrożoną;
- znajduje się w sytuacji podporządkowania i w związku z tym doświadcza niekorzystnego położenia, co naraża ją na ryzyko.

Przemoc emocjonalna (określana również jako przemoc psychologiczna) – zadawanie psychicznego lub emocjonalnego bólu lub krzywdy. Przykłady obejmują: groźby przemocy fizycznej lub seksualnej, zastraszanie, poniżanie, wymuszoną izolację, wykluczenie społeczne, prześladowanie, nękanie słowne, niechcianą uwagę, uwagi, gesty lub słowa pisane o charakterze seksualnym i/lub groźby, niszczenie cennych rzeczy itp. Do tej kategorii zalicza się "molestowanie seksualne".

Przemoc – intencjonalne działanie lub zaniechanie jednej osoby wobec drugiej, które wykorzystując przewagę sił narusza prawa i dobra osobiste jednostki, powodując cierpienia i szkody.

Krzywdą – cielesne i psychiczne naruszenie praw jednostki.

Podejście skoncentrowane na osobie pokrzywdzonej – podejście skoncentrowane na osobie pokrzywdzonej tworzy wspierające środowisko, w którym prawa i życzenia osób pokrzywdzonych są respektowane, ich bezpieczeństwo jest zapewnione, a oni sami traktowani są z godnością i szacunkiem. Podejście skoncentrowane na pokrzywdzonych opiera się na następujących zasadach przewodnich:

- **Bezpieczeństwo:** Priorytetem jest zapewnienie bezpieczeństwa pokrzywdzonych i ich dzieci oraz ich komfortu psychicznego.
- **Poufność:** Pokrzywdzeni mają prawo wyboru, czy i komu opowiedzą swoją historię, a wszelkie informacje na ich temat powinny być udostępniane tylko za ich świadomą zgodą.

- Szacunek: Wszystkim podejmowanym działaniom powinien przyświecać szacunek dla wyborów, życzeń, praw i godności pokrzywdzonej osoby. Rolą osób udzielających pomocy jest ułatwienie powrotu do zdrowia i zapewnienie środków pomocy pokrzywdzonej.
- Niedyskryminacja: Osoby pokrzywdzone powinny być traktowane w sposób równy i sprawiedliwy bez względu na wiek, niepełnosprawność, tożsamość płciową, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną lub jakąkolwiek inną cechę.

5. Obowiązki ZUwP

5.1. Liderzy i są zobowiązani do

- dopilnowania, by każdy członek i członkini personelu zapoznał/a się z Kodeksem Postępowania i niniejszą polityką,
- umożliwienie każdemu członkowi i członkini personelu wzięcia udziału w szkoleniu z Kodeksu Postępowania i ochrony przed molestowaniem i wykorzystywaniem seksualnym oraz przemocą seksualną,
- wyłonienie osób odbierających zgłoszenia,
- nadzorowanie rekrutacji,
- aktualizowanie niniejszej polityki,
- dopilnowanie wdrożenia w życie niniejszej polityki,
- dopilnowanie aby niniejsza polityka była dostępna dla całego personelu,
- tworzenie i wdrażanie projektów w takich sposób, by nie narażały na ryzyko krzywdy personelu, beneficjentów i gości ZUwP.

5.2. Personel

Każdy członek i każda członkini personelu powinien/na zapoznać się z Kodeksem Postępowania i niniejszą polityką, zrozumieć je i ich przestrzegać, a także potwierdzić to własnoręcznym podpisem pod stosownym oświadczeniem.

Każdy członek i każda członkini personelu powinien/na wiedzieć, jakie są istniejące mechanizmy zgłaszania nadużyć.

W szczególności każdy członek i każda członkini personelu jest zobowiązana do zapobiegania przypadkom molestowania i wykorzystywania seksualnego, przemocy seksualnej, wykorzystywania dzieci, korupcji, handlu ludźmi i współczesnego niewolnictwa oraz zgłaszania takich sytuacji przełożonym lub za pomocą mechanizmu zgłaszania nadużyć. Należy zgłaszać również podejrzenia co do zaistnienia takich przypadków.

5.3. Rekrutacja

ZUwP będzie dążyć do zatrudniania osób, które uznają wartości wyznawane przez ZUwP i będzie unikał zatrudniania znanych sprawców molestowania i wykorzystywania seksualnego, przemocy seksualnej oraz wykorzystywania dzieci.

5.4. Mechanizm zgłaszania nadużyć

ZUwP zobowiązuje się do utrzymania co najmniej jednego mechanizmu zgłaszania nadużyć.

5.5. Reagowanie na zgłoszenia

Osoby odpowiedzialne za przyjmowanie zgłoszeń powinny przetwarzać zgłoszenia w sposób bezpieczny i poufny. Osoby te koncentrują się na (domniemanej) osobie poszkodowanej i jej potrzebach, przyjmując tzw. "survival-centred approach". Zadaniem tych osób jest przekazanie zgłoszenia do odpowiednich osób lub instytucji, które dokładnie zbadają zarzuty.

6. Powiązane dokumenty

6.1. Kodeks Postępowania

6.2. Mechanizm przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń dotyczących nadużyć i innych naruszeń Kodeksu Postępowania

- 6.3. Polityka ochrony przed molestowaniem i wykorzystywaniem seksualnym oraz przemocą seksualną
- 6.4. Polityka bezpiecznej rekrutacji
- 6.5. Polityka ochrony dzieci
- 6.6. Procedura dochodzenia wewnętrznego związanego ze zgłoszeniami dotyczącymi nadużyć
- 6.7. Matryca oceny ryzyka