

## Przeciwdziałanie nadużyciom i przemocy na tle seksualnym – procedura wewnętrzna Fundacji Emic



Opracowanie: zarząd Fundacji Emic

Zatwierdzam (data i podpis): 27.07.2023

Sylvia Antonowicz  
Radosław Wyciechowski

Sylvia Antonowicz

Członek Zarządu  
Fundacji EMIC

Radosław Wyciechowski  
Członek Zarządu  
Fundacji EMIC

Przemysław Wyciechowski  
Członek Zarządu  
Fundacji EMIC

Olga Kuratnik  
Członek Zarządu  
Fundacji EMIC

Marta Wągrzyn

Natalia Konwerska

Zuzanna Kłosa

Natalia Konwerska

Członek Zarządu  
Fundacji EMIC

## I. Wprowadzenie

Fundacja Emic jako organizacja pozarządowa o statusie OPP (organizacja pożytku publicznego) opiera swoje działania na takich wartościach takich, jak m.in. szacunek i profesjonalizm oraz wysokich standardach etycznych we wszystkich obszarach działalności statutowej.

W kontekście standardów działania Fundacji Emic, szacunek oznacza dla nas poszanowanie godności drugiego człowieka bez względu na jego rasę, pochodzenie, obywatelstwo, wyznanie, płeć, orientację seksualną, kolor skóry, język, status materialny, przekonania polityczne, niepełnosprawność, stanowisko, wykształcenie, wiek i inne cechy. Dotyczy to wszystkich osób w jakikolwiek sposób związanych z organizacją.

W tym kontekście, jako profesjonalizm w codziennej pracy rozumiemy sytuację, w której ww. cechy, np. pochodzenie czy płeć, nie mają wpływu na proces podejmowania decyzji: członków zarządu, pracowników i wolontariuszy, standardy współpracy czy rodzaj udzielanego wsparcia. W praktycznym ujęciu, oznacza to, że Fundacja Emic wspiera wszystkie osoby z doświadczeniem migracji i uchodźstwa spoza Unii Europejskiej, bez względu na to z jakiego kraju przybyły do Polski oraz jaki posiadają status pobytowy na terytorium Polski.

Profesjonalizm to również zasada zapobiegania i przeciwstawiania się oraz zwalczania wyzysku i wszelkich nadużyć, głównie wobec korzystających ze wsparcia organizacji, szczególnie w zakresie dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć (GBV). Zjawisko to obejmuje akty lub groźby przemocy i przymusu, może mieć charakter fizyczny, emocjonalny, psychologiczny lub seksualny oraz może przybrać formę uwarunkowanej odmowy dostępu do dóbr i usług.

**Zarząd Fundacji Emic nie akceptuje i nie będzie akceptował przypadków jakichkolwiek przejawów przemocy i wykorzystywania seksualnego w relacjach personel/wolontariusz-klient, personel-personel/wolontariusz, a wszelkie tego typu zachowania będą się spotykały z natychmiastową reakcją zarządu.** Fundacja Emic zobowiązuje się do przeciwdziałania jakimkolwiek formom GBV, zapobiegając występowaniu wszelkich form przemocy na tle płciowym we wszystkich działaniach realizowanych przez organizację oraz do uwzględniania w swoich działaniach programowych ochrony grup szczególnie narażonych na dyskryminację i przemoc na tle seksualnym.

## II. Terminologia: wykorzystywanie i przemoc na tle seksualnym w stosunku do odbiorcy wsparcia oraz w relacjach pracowniczych

- Wykorzystywanie i nadużycia na tle seksualnym (Sexual Exploitation and Abuse - SEA) - szczególna forma GBV – dyskryminacji i przemocy na tle płciowym w sektorze pomocy w relacjach personel organizacji - klient/członek społeczności lokalnej.
- Wykorzystywanie seksualne - wszelkie faktyczne lub usiłowane nadużycie pozycji, władzy lub zaufania do celów seksualnych, w tym między innymi: czerpanie korzyści finansowych, społecznych lub politycznych z wykorzystywania innej osoby.
- Przemoc na tle seksualnym - pozorowana lub faktyczna fizyczna czynność w stosunku do drugiej osoby (obcowanie płciowe lub inna czynność seksualna), która następuje z użyciem siły lub pod przymusem, wykorzystująca nierówną pozycję stron.

- Molestowanie seksualne - przejaw dyskryminacji ze względu na płeć, „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jego godności, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
- Napastowanie seksualne - dotykanie ciała drugiej osoby lub obnażanie się w jej obecności bez jej zgody.
- Gwałt - stosunek płciowy (lub inna czynność seksualna) z drugą osobą bez jej zgody.
- Inne formy przemocy fizycznej i psychicznej na tle takie, jak m.in.: komentarze na temat wyglądu i ubioru, dwuznaczne gesty, propozycje seksualne, erotyczne aluzje, odnoszące się do płci komentarze na temat uzdolnień lub ich braku, wywieszanie we wspólnych miejscach pracy zdjęć czy też plakatów przedstawiających akty kobiece lub męskie.
- Osoba z doświadczeniem przemocy – osoba, której sytuacja wykorzystania, przemocy, molestowania, napastowania czy gwałtu bezpośrednio dotyczy.
- Sygnalista – osoba, która zgłosiła nadużycie, incydent, podejrzenie złamania zasad obowiązujących w Fundacji Emic czy przepisów prawa.

### III. Kluczowe zasady

W celu realizacji polityki przeciwdziałającej nadużyciom i przemocy na tle seksualnym, Fundacja Emic przyjmuje zasady PSEA (Protection against Sexual Exploitation and Abuse) jako wewnętrzne zasady.

1. Wykorzystywanie seksualne odbiorców wsparcia przez członków zarządu / pracowników / wolontariuszy stanowi nadużycie i jest podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia / rozwiązania umowy wolontariackiej w trybie natychmiastowym.
2. Kontakt seksualny z nieletnimi (osobami poniżej 18-go roku życia) jest zabroniony bez względu na różnice kulturowe, zwyczaje i prawo dotyczące dojrzałości. Błędne przekonanie o wieku nieletniego nie stanowi podstawy do obrony.
3. Wymiana pieniędzy, towarów, usług lub zatrudnienie w zamian za usługi seksualne bądź inne formy poniżającego, urągającego godności ludzkiej zachowania jest zabroniona; dotyczy to przede wszystkim wymiany usług seksualnych w zamian za pomoc rzeczową / finansową.
4. Relacje seksualne pomiędzy pracownikami/wolontariuszami a odbiorcami wsparcia są surowo zabronione. Takie relacje podważają wiarygodność, spójność i uczciwość wsparcia.
5. W przypadku, gdy pracownik/wolontariusz fundacji podejrzewa, że jego/jej Współpracownik wykorzystuje seksualnie beneficjentów, zarówno z tej samej jak i innej organizacji, powinien zaraportować to zarządowi organizacji lub donatorom w przypadku, gdy sprawa dotyczy pracownika innej organizacji.
6. Pracownicy/wolontariusze są zobowiązani do stworzenia i utrzymania środowiska zapobiegającego wykorzystywaniu seksualnemu. Osoby zarządzające mają szczególny obowiązek wspierać i rozwijać system, który to środowisko podtrzymuje.

### IV. Kogo dokument dotyczy

Wszystkie procedury wewnętrzne Fundacji Emic oraz standardy działania dotyczą przede wszystkim pracowników i wolontariuszy, ale również partnerów i podwykonawców przez cały okres wykonywania przez nich obowiązków i zakontraktowanej współpracy. Pracownicy i wolontariusze Fundacji Emic są zobowiązani do zgłaszania podejrzeń wystąpienia wszelkich form przemocy wymienionych w punkcie II.

#### **V. Wdrażanie, koordynacja i monitoring procedury w organizacji**

##### **1. Wdrażanie i koordynacja**

- Za wdrożenie polityki w organizacji odpowiada wyznaczony członek zarządu. Wybrana osoba jest odpowiedzialna za aktualizację tej procedury oraz szkolenia i przekazywanie wiedzy na poziomie całej organizacji; ma również obowiązek zbierania zgłoszeń i skarg dotyczących nadużyć i przemocy na tle seksualnym oraz do wszczęcia i koordynacji śledztwa wewnętrznego;
  - Za wdrożenie polityki na poziomie projektowym odpowiadają koordynatorzy poszczególnych projektów.
- ##### **2. Monitoring i ewaluacja**
- Za monitoring wdrażania polityki i jej ewaluację odpowiadają pozostali członkowie zarządu.

#### **VI. Mechanizm przekazywania informacji zwrotnej i zgłaszania nieprawidłowości/skarg**

- ##### **1. Możliwości przekazania informacji zwrotnej, zgłoszenia nieprawidłowości Fundacji Emic**
- telefonicznie pod numerem: 783 523 901
  - e-mailowo pod adresem: [skargi@emic.com.pl](mailto:skargi@emic.com.pl)
  - osobiście w biurach fundacji wrzucając informację do specjalnie przygotowanych skrzynek.
  - poprzez ewaluacyjne formularze online w realizowanych projektach.
  - w przypadku braku możliwości zastosowania powyższych, przekazanie ustnej informacji członkowi zarządu Fundacji Emic.

##### **2. Ścieżka postępowania w przypadku zgłoszenia nieprawidłowości / skargi:**

- Przyjmowane są skargi składane anonimowo oraz pod imieniem i nazwiskiem.
- Dane kontaktowe osoby zgłaszającej nieprawidłowość / skargę traktowane są jako poufne, w szczególności wobec pracowników, których dotyczy informacja.
- W zależności od charakteru zgłoszenia, każda sprawa otrzymuje ścieżkę postępowania określoną w protokole postępowania opracowanym przez zarząd fundacji.
- Wyróżniamy 4 rodzaje skarg/zgłoszeń nieprawidłowości: sprawy wrażliwe, sprawy programowe, sprawy finansowe oraz inne. Sprawy o podłożu seksualnym traktowane są jako sprawy wrażliwe i rozpatrywane są priorytetowo, bezzwłocznie po odebraniu zgłoszenia.

## **VII. Wszczywanie i prowadzenie postępowania wyjaśniającego**

Zarząd Fundacji Emic po zebraniu niezbędnych informacji i dowodów przez wyznaczonego członka zarządu, decyduje o wszczęciu / nie wszczęciu postępowania wyjaśniającego. Priorytetem dla zarządu Fundacji Emic jest ochrona sygnalistów, polegająca przede wszystkim na zachowaniu ich anonimowości oraz ochrony przed osobami, których dotyczy zgłoszenie. Każde zgłoszenie będzie przedmiotem analizy zarządu, ale priorytetowo traktowane będą zgłoszenia dotyczące spraw wrażliwych.

Wszystkich członków zarządu oraz pracowników obowiązuje zachowanie zasad pełnej poufności i dyskrecja na każdym etapie toczącego się postępowania.

## **VIII. Wnioski końcowe**

Sytuacje wobec których w ramach postępowania stwierdzono dopuszczenie się nadużyć i nieprawidłowości o podłożu seksualnym, mogą podlegać zgłoszeniu do prokuratury. W najcięższych przypadkach może być konieczne zastosowanie postępowania dyscyplinarnego, z uwzględnieniem natychmiastowego zwolnienia z pracy.

Wolontariusze, wolontariuszki i inne osoby związane z organizacją w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości muszą liczyć się z niezwłocznym zakończeniem współpracy z Fundacją Emic. W sytuacjach podejrzenia popełnienia przestępstwa, sprawy będą zgłaszane do właściwych organów i instytucji.

Jeśli w wyniku postępowania wewnętrznego nieprawidłowości wobec danej osoby nie zostaną potwierdzone, osoba zostanie oczyszczona z podejrzeń.

Mogą zdarzyć się przypadki zgłaszania fałszywych podejrzeń z zamiarem celowego zaszkodzenia osobie będącej ich podmiotem. W takich sytuacjach, w przypadku sygnalisty związanej z Fundacją Emic, wszczęte zostanie postępowanie wyjaśniające, z możliwością wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. W sytuacji, gdy sygnalistą będzie osoba nie związana z organizacją, powtarzające się skargi od danej osoby nie będą przyjmowane.

Załączniki:

- 1) Wzór oświadczenia dot. przeciwdziałania nadużyciom i przemocy na tle seksualnym

**Załącznik nr 1: Oświadczenie dot. przeciwdziałania nadużyciom i przemocy na tle seksualnym**

1. Wykorzystywanie seksualne odbiorców wsparcia przez członków zarządu / pracowników / wolontariuszy stanowi nadużycie i jest podstawą do dyscyplinarnego zwolnienia / rozwiązania umowy wolontariackiej w trybie natychmiastowym.
2. Kontakt seksualny z nieletnimi (osobami poniżej 18-go roku życia) jest zabroniony bez względu na różnice kulturowe, zwyczaje i prawo dotyczące dojrzałości. Błędne przekonanie o wieku nieletniego nie stanowi podstawy do obrony.
3. Wymiana pieniędzy, towarów, usług lub zatrudnienie w zamian za usługi seksualne bądź inne formy poniżającego, urągającego godności ludzkiej zachowania jest zabroniona; dotyczy to przede wszystkim wymiany usług seksualnych w zamian za pomoc rzeczową / finansową.
4. Relacje seksualne pomiędzy pracownikami/wolontariuszami a odbiorcami wsparcia są surowo zabronione. Takie relacje podważają wiarygodność, spójność i uczciwość wsparcia.
5. W przypadku, gdy pracownik/wolontariusz fundacji podejrzewa, że jego/jej Współpracownik wykorzystuje seksualnie beneficjentów, zarówno z tej samej jak i innej organizacji, powinien zaraportować to zarządowi organizacji lub donorom w przypadku, gdy sprawą dotyczy pracownika innej organizacji.
6. Pracownicy/wolontariusze są zobowiązani do stworzenia i utrzymania środowiska zapobiegającego wykorzystywaniu seksualnemu. Osoby zarządzające mają szczególny obowiązek wspierać i rozwijać system, który to środowisko podtrzymuje.

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/em się z treścią zasad dot. ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym odbiorców wsparcia udzielanego przez Fundację Emic.

.....

Data i podpis