

Załącznik do Decyzji Dyrektora CEO z 4.04.2023 r.

## **Polityka ochrony przed wykorzystywaniem i nadużyciom seksualnym FUNDACJI CENTRUM EDUKACJI OBYWATELSKIEJ**

Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej prowadzi politykę zerowej tolerancji wykorzystywania seksualnego, niegodziwego traktowania w celach seksualnych oraz naruszania praw dziecka przez wszystkich swoich pracowników i przedstawicieli. CEO przestrzega zasad postanowienia sekretarza generalnego ONZ ST/SGB/2003/13 zatytułowanego: „Specjalne środki ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym i niegodziwym traktowaniem w celach seksualnych” (dostępnego pod adresem: <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>).

CEO jest w pełni zaangażowane w zapobieganie wykorzystywaniu i nadużyciom seksualnym i zapewnianie środków chroniących wszelkich odbiorców naszych programów. Niezastosowanie się pracowników i współpracowników CEO do tej polityki stanowi podstawę do rozwiązania umowy lub zwolnienia.

### **1. Zakres.**

Niniejsza polityka określa podejście CEO do zapobiegania i reagowania na przypadki wykorzystywania i nadużyć seksualnych. Polityka dotyczy wszystkich pracowników i współpracowników oraz kontrahentów CEO, zarówno w trakcie pracy, jak i poza nią.

### **2. Cel polityki.**

Wzmocnienie i utrzymywanie zerowej tolerancji dla wykorzystywania i nadużyć seksualnych (SEA) dla całego zespołu CEO oraz współpracowników oraz zapewnienie, że role, obowiązki i oczekiwane standardy postępowania w odniesieniu do SEA są znane i rozumiane w organizacji.

Tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego środowiska, wolnego od SEA, poprzez podejmowanie odpowiednich środków w celu zapobiegania i reagowania na przypadki nadużyć w tym zakresie.

### **3. Definicje.**

#### **Czym jest wykorzystywanie seksualne?**

Jakiegokolwiek faktyczne wykorzystanie lub usiłowanie wykorzystania trudnego położenia innej osoby, swojej dominującej pozycji lub zaufania w celach seksualnych.

#### **Czym jest nadużycie seksualne?**

Jakakolwiek faktyczna lub zagrażająca aktywność seksualna przeprowadzona przy użyciu siły lub w warunkach nierówności lub przymusu. Termin ten dotyczy również działań online.

Wykorzystywanie seksualne i nadużycie seksualne może się przydarzyć każdemu – mężczyznom, kobietom, chłopcom i dziewczętom – w każdym wieku i w każdych okolicznościach.

**Beneficjenci** — osoby, które bezpośrednio lub pośrednio biorą udziału lub odnoszą korzyści z projektu lub programu Fundacji CEO.

**Przedstawiciel CEO** — obejmuje zarówno pracowników, współpracowników, kontrahentów, i wolontariuszy, zarówno w trakcie pracy, jak i poza nią.

#### **4. Oczekiwane zachowania i postępowanie przedstawicieli CEO.**

Poniżej opisano oczekiwane zachowanie wszystkich przedstawicieli CEO i zasady, których muszą oni przestrzegać, łamanie tych zasad może być podstawą do upomnienia lub rozwiązania umowy z pracownikiem, współpracownikiem lub kontrahentem CEO:

- a) Wszelka aktywność seksualna między dziećmi (każdą osobą poniżej 18 roku życia) a jakimkolwiek przedstawicielem CEO jest surowo zabroniona, niezależnie od wieku pełnoletności lub wieku przyzwolenia wynikającego z lokalnego prawa. Nieznajomość lub błędne przekonanie co do wieku dziecka nie jest wystarczającym uzasadnieniem.
- b) Przedstawiciele CEO nie mogą płacić za seks w formie pieniężnej, w zamian za obietnicę zatrudnienia, czy w postaci dóbr lub usług, w tym towarów i usług przeznaczonych na pomoc potrzebującym. Nie mogą używać tego rodzaju obietnic w celu skłonienia innych ludzi do zaakceptowania jakiegokolwiek zachowania, które ich poniża lub wykorzystuje. Obejmuje to również płacenie lub oferowanie pieniędzy w zamian za stosunek płciowy z osobą świadczącą usługi seksualne.
- c) jakiegokolwiek stosunki seksualne między przedstawicielami CEO, którzy mogą mieć wpływ na to, kto otrzymuje dobra lub usługi a uczestnikami programów CEO, którzy mogliby skorzystać lub otrzymać te dobra lub usługi, są zabronione.
- d) w przypadku gdy jakimkolwiek przedstawiciel CEO ma obawy lub podejrzenia wykorzystywania lub nadużycia seksualnego dokonanego przez współpracownika, musi zgłosić takie obawy za pośrednictwem mechanizmów opisanych w niniejszym dokumencie.
- e) przedstawiciele CEO są zobowiązani do tworzenia i utrzymywania środowiska, które ujawnia wykorzystywanie i nadużycia seksualne oraz zachęcającego pracowników do zachowań zgodnych z kodeksem postępowania. Osoby zarządzające pracą innych na wszystkich poziomach (szefowie zespołów i działów) mają szczególne obowiązki w zakresie wspierania i rozwijania tego typu działań.

#### **5. Zapobieganie wykorzystaniu i nadużyciom seksualnym w CEO.**

CEO jest w pełni zaangażowane w zapobieganie wszelkim aktom wykorzystywania lub nadużyć seksualnych. W tym celu CEO:

- a) będzie wymagać od wszelkich potencjalnych kandydatów do pracy oświadczeń, że nie byli oni sprawcami wykorzystywania lub nadużyć seksualnych;
- b) wszyscy przedstawiciele CEO pracujący bezpośrednio z dziećmi muszą być obowiązkowo sprawdzeni w krajowym rejestrze przestępców seksualnych;
- c) wszyscy pracownicy CEO podpisują zobowiązanie do przestrzegania kodeksu postępowania zapobiegającego aktom wykorzystywania i nadużyć seksualnych;
- d) CEO będzie organizować dla swoich pracowników i współpracowników obowiązkowe szkolenia odnoszące się do zapobiegania aktom wykorzystywania i nadużyciom seksualnym, kodeksu postępowania oraz niniejszej polityki – wszyscy nowi pracownicy CEO będą zobowiązani do zapoznania się z niniejszą polityką oraz odbycie treningu PSEA.
- e) CEO wprowadzi mechanizmy informowania beneficjentów programów o mechanizmach raportowania i zgłaszania zachowań niepożądanych;

#### **6. Zasady zgłaszania podejrzeń wykorzystywania i nadużyć seksualnych.**

- a) Każdy beneficjent programów Fundacji CEO jak również przedstawiciel CEO powinien zgłosić niewłaściwe zachowanie, przypadek wykorzystywania seksualnego i nadużyć ze strony pracownika lub współpracownika Fundacji, również w przypadku gdy ma obawy lub podejrzenia dotyczące takiego przypadku.
- b) CEO deklaruje pełne wsparcie dla sygnalizowania przez beneficjentów lub pracowników zauważonych przypadków molestowania oraz nadużyć seksualnych. Dane kontaktowe zgłaszającego skargę będą traktowane jako poufne. Naszym priorytetem jest zagwarantowanie bezpieczeństwa sygnaliście tak, aby jego dane nie dotarły do osób, których dotyczy skarga, dopóki sam nie wyrazi na to zgody.
- c) Każde nadużycie musi spotkać się z reakcją i stosowną interwencją.
- d) Zgłoszenie wątpliwości powinno być jak najłatwiejsze. Dlatego istnieje wiele sposobów na zgłoszenie nieprawidłowości. Wybierz tę opcję raportowania, z której będzie Ci najwygodniej skorzystać. Niezależnie od wybranej opcji, Twoja poufność będzie chroniona.
- e) Ponadto zawsze możesz zgłosić wątpliwości osobom pełniącym role decyzyjne w swoim dziale, bądź dowolnej osobie zarządzającej – z innych działów lub z zarządu Fundacji.
- f) Naruszenie zasad niniejszej polityki lub zachęcanie, zmuszanie do jej naruszenia, bądź brak zgłoszenia tego typu zachowań, zapobieganie lub zaburzanie śledztwa przez kogokolwiek, niezależnie od zajmowanego stanowiska, będzie skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem umowy z powodów dyscyplinarnych.
- g) Nie tolerujemy działań odwetowych. Każdy, kto podejmuje działania odwetowe na osobie zgłaszającej nadużycie, będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem umowy.

#### **7. Sposób składania zgłoszeń wykorzystania i nadużyć seksualnych.**

W przypadku podejrzenia wystąpienia nadużycia lub wykorzystania seksualnego każdy przedstawiciel CEO zobowiązany jest podjąć następujące kroki:

1. Zadbać w pierwszej kolejności o dobro oraz bezpieczeństwo osoby pokrzywdzonej, odseparować osobę wykorzystującą od osoby pokrzywdzonej o ile to możliwe oraz zgłosić incydent:
  - a) do wyznaczonej osoby kontaktowej osobiście lub mailowo:

- szef działu Aktywności Społecznej i Obywatelskiej – Michał Tragarz:  
[michal.tragarz@ceo.org.pl](mailto:michal.tragarz@ceo.org.pl)
- Monika Prus-Głaszczka: [monika.prus@ceo.org.pl](mailto:monika.prus@ceo.org.pl)

- b) korzystając z sekcji na stronie <https://ceo.org.pl/ochrona-przed-naduzyciami/> „Zgłoś nadużycie” – formularz zgłoszenia nadużycia
- c) pocztą na adres: Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej, ul. Noakowskiego 10, 00-666 Warszawa (należy opatrzyć dopiskiem - POUFNE)
- d) skargi można składać również na adres Biura Krajowego UNICEF: UNICEF Country Coordinator in Poland, Dr. Rashed Mustafa  
Biuro UNICEF ds. Reagowania na Potrzeby Uchodźców w Polsce

adres email:  
[rmustafa@unicef.org](mailto:rmustafa@unicef.org)

lub pod główny email:  
email: [integrity1@unicef.org](mailto:integrity1@unicef.org)

2. W zgłoszeniu należy w miarę możliwości zawrzeć następujące informacje:

- Co się stało? Jak najbardziej szczegółowy opis incydentu lub incydentów
- Kto popełnił domniemane wykroczenie? Kto jest zamieszany? Imiona i nazwiska, stanowiska, nazwa organizacji
- Kiedy i gdzie doszło do incydentu lub incydentów? Jeżeli to możliwe, należy podać daty i godziny
- Ew. kontakt do sygnalisty - optymalny sposób skontaktowania się

Zgłoszenia powinny zawierać szczegółowy opis zdarzeń i zachowań, których dotyczą, ze wskazaniem osób, których zgłoszenie dotyczy oraz miejsca i terminu powstania naruszenia. Zgłoszenia powinny zawierać kontakt zwrotny, w celu umożliwienia dalszej korespondencji i wyjaśnienia sprawy. Polityka nie zobowiązuje CEO do rozpatrywania zgłoszeń anonimowych, niemniej jednak przeanalizujemy treść każdego zgłoszenia. Zgłoszenia mogą być sformułowane w języku innym niż polski.

## 8. Sposób rozpatrywania zgłoszeń.

- a) Po otrzymaniu zgłoszenia, osoba, która je otrzymała, jest odpowiedzialna za przekazanie zgłoszenia osobie kontaktowej lub Zarządowi CEO.
- b) Osoby kontaktowe oraz Zarząd CEO są odpowiedzialne za wyjaśnienie sytuacji oraz wysłuchanie osoby pokrzywdzonej, osoby podejrzanej o nadużycia oraz świadków incydentu.
- c) Każda oficjalna skarga lub oficjalne zgłoszenie wpływające do Fundacji jest rozpatrywane najszybciej jak to możliwe od ich otrzymania
- d) Każdy sygnalista otrzymuje informację o przyjęciu skargi (jeśli podał do siebie dane kontaktowe). W każdej sprawie sygnalista otrzymuje pisemną informację zwrotną wyjaśniającą podjęte kroki nie później niż 2 miesiące od otrzymania zgłoszenia.
- e) W przypadku uzasadnionego podejrzenia popełnienia nadużycia CEO korzysta ze wsparcia puli ekspertów organizacji partnerskich UNICEF do wyjaśniania i prowadzenia dochodzenia w zakresie podejrzenia nadużycia.
- f) Jeśli zachodzi podejrzenie złamania polskiego prawa, niezależnie od dochodzenia prowadzonego przez pulę ekspertów, Zarząd CEO zgłasza podejrzenie popełnienia przestępstwa do organów ścigania.

- g) W przypadku potwierdzenia nadużycia podejmowane są kroki dyscyplinarne. Zarząd CEO może dokonać:
- upomnienia pracownika lub współpracownika, przeniesienia pracownika na inne stanowisko, pozbawienie pracownika premii – w przypadku niewielkich wykroczeń;
  - dyscyplinarnego zwolnienia pracownika lub współpracownika, rozwiązania umowy z kontrahentem lub wolontariuszem;
- h) Natomiast jeśli okaże się, że sygnalista zgłosił fałszywe podejrzenia nie w dobrej wierze a w celu zaszkodzenia osobie będącej ich podmiotem, on również będzie podlegał postępowaniu dyscyplinarnemu. W przypadku kiedy zgłoszenie okaże się fałszywe, jednak zostało zgłoszone w dobrej wierze zgodnie z obowiązkami pracowniczymi wynikającymi z zasad postępowania CEO, wobec sygnalisty nie mogą być wyciągnięte konsekwencje.
- i) Każdy sygnalista ma pełną gwarancję, że Fundacja zachowa jego anonimowość i zapewni mu ochronę przed osobami, których zgłoszenie dotyczy.
- Wszystkie osoby zajmujące się daną sprawą są zobowiązane do zachowania zasady pełnej poufności i dyskrecji w toczącym się postępowaniu, na każdym jego etapie. Dokumenty dotyczące postępowania będą przechowywane w sposób poufny, z ograniczonym dostępem do osób uczestniczących w postępowaniu. Wszystkie dokumenty dotyczące postępowania będą zanonimizowane.

Załączniki do procedury:

1. Zasady postępowania pracowników i współpracowników CEO w zakresie zapobiegania wykorzystaniu i nadużyciom seksualnym.
2. Formularz deklaracji osób zatrudnianych do pracy w CEO.