



# Глобальний кодекс поведінки (GCC) та основоположні принципи безпеки





- Новий Глобальний кодекс поведінки: належна обережність та охорона безпеки
- Охорона безпеки: Політика щодо охорони безпеки дітей (CSP), Політика захисту від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (PSEA) та Постанова щодо неправомірної поведінки персоналу на робочому місці (DSMWP)
- Система охорони безпеки

## НЕ ЗАШКОДЬ

## Навіщо GCoC?




- ✓ Усі бенефіціари, громади та персонал мають право почуватися в безпеці з нами.
- ✓ Наша організація пропагує цінності: наші слова підтверджуються діями
- ✓ **Ніхто не має надавати послуги в обмін на отримання допомоги.**
  
- Фонд Tdh має **суворі стандарти** стосовно поведінки персоналу та у разі **порушення нашого GCoC** можна **повідомити про занепокоєння**.

- Якщо ви бачите щось, що суперечить Глобальному кодексу поведінки, повідомте про це!!!!!!!

## Але що ж саме являє собою цей GCC..?

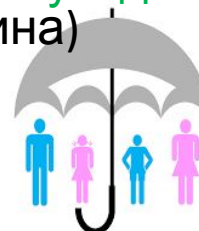


- Версія 2 затверджена у червні 2018 року.
- У ньому узагальнені усі наші зобов'язання та зібрані усі внутрішні правила фонду Tdh.
- У ньому описана поведінка, якої очікують від усіх нас.
- **Персонал = будь-які договірні відносини!**  стосується кожного, **від ради директорів до волонтерів.**
- Застосовується до нас **і в неробочий час** 
- Санкції аж до звільнення у разі серйозних порушень.

# Мета системи охорони безпеки

## Забезпечити, щоб ваша організація та її представники не вчиняли жодної шкоди!

- Жодної шкоди дітям: Політика щодо охорони безпеки дітей (Перша частина)
- Жодної шкоди громадам: Політика захисту від сексуальної експлуатації та насильства (Друга частина)



- Жодної шкоди нашому персоналу: Постанова щодо неправомірної поведінки персоналу на робочому місці (Третя частина)

І ще раз: Ці інституційні політики є **основними** та застосовуються до кожного

- У цих трьох політиках викладені додаткові вказівки щодо того, як забезпечити безпеку нашої організації для дітей, громад та наших співробітників.

# *Перша частина: Політика щодо охорони безпеки дітей*

**Мета: Запобігти насильству та нанесенню шкоди дітям\***

**в межах фонду Tdh та його партнерів, в тому числі постачальників**

\* Згідно зі статтею 1 Міжнародної конвенції про права дитини 1989 року **ДИТИНОЮ** є кожна людська істота **до досягнення 18-річного віку**

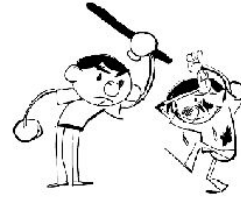


Are we really safeguarding  
the children in our projects?

# Насильств во

Якнайширше визначення дій, в  
тому числі фізичного,  
емоційного-психологічного та  
сексуального насильства,  
недбалості, поганого  
поводження, жорстокості та  
експлуатації всіх форм

**Увага! Адреса електронної  
пошти змінена!**



### **Physical Abuse.**

Direct and deliberate act that undermines the physical integrity, health, life and/or development of a child.



### **Sexual Abuse.**

Engaging in any kind of sexual activities with a child.



### **Emotional Abuse.**

Verbal or non-verbal acts of violence that harm the physical and/or mental health, the life and/or development of the child, his/her rights and dignity.



### **Neglect.**

Voluntary actions or not, done by omission or insufficient actions, that compromise the health, security and development of the child.

If you are concerned about the safety and/or the welfare of a child within  
Terre des hommes' activities, you must contact



You can contact at HQ level  
the Risk Manager with the following  
address: [cpp@tdh.ch](mailto:cpp@tdh.ch)

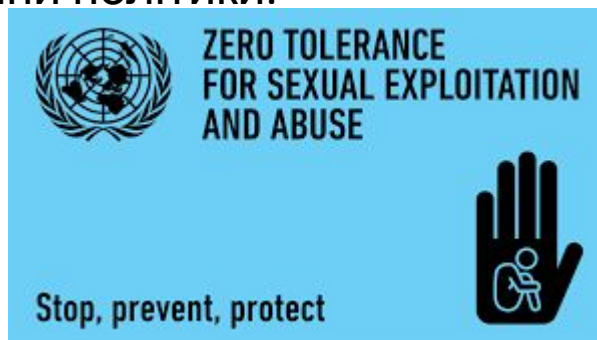
# Особливості Політики щодо охорони безпеки

- **Мої зобов'язання щодо охорони безпеки дітей:** має бути підписана кожною особою – **попередній Кодекс поведінки**.
- **ЗМІ та комунікації**
  - 10 правил етики фонду Tdh стосовно використання зображень
  - Бланк згоди на використання фотографій, відеозаписів тощо.
- **Безпечне середовище, безпечні програми та безпечна поведінка**
- **Міжнародні стандарти охорони безпеки** = Коаліція Keeping Children Safe (**KCS**) та поєднання з більш широким поняттям захисту = мінімальні стандарти захисту дітей – **Стандарт № 2** щодо людських ресурсів



# Друга частина: Політика захисту від сексуальної експлуатації та насильства

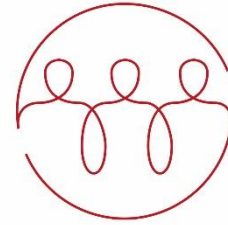
Випливає з Бюлетеня Генерального секретаря ООН 2003 року, у якому викладені загальні принципи політики.



Включає 6 основних принципів:

- ✓ Сексуальна експлуатація та насильство з боку гуманітарних працівників є **грубим порушенням**
- ✓ Дії сексуального характеру з дітьми заборонені □ Політики щодо охорони безпеки дітей
- ✓ Надання послуг в обмін на допомогу **заборонено**
- ✓ Сексуальні стосунки між гуманітарними працівниками та бенефіціарами **вкрай небажані**
- ✓ **Ви зобов'язані** повідомляти про занепокоєння або підозри
- ✓ Фонд Tdh разом з вами створює та підтримує середовище **яке забезпечує запобігання сексуальній експлуатації та насильству.**

# Визначення основних понять



**Сексуальна експлуатація** означає будь-яке фактичне зловживання або спробу зловживання станом:

- (a) вразливості
- (b) нерівноправності; або
- (c) довіри

для сексуальних цілей, в тому числі, але не обмежуючись цим, для отримання грошового, соціального або політичного зиску від сексуальної експлуатації іншої особи.

**Сексуальне насильство** означає фактичне фізичне посягання або погроза фізичним посяганням сексуального характеру, яке може бути вчинене

- (a) силою; або
- (b) за умов нерівноправності; або
- (c) за умов примусу.

**Сексуальні домагання проти сексуальної експлуатації та насильства (SEA)**

SEA відбувається стосовно бенефіціарів або вразливих членів громади.

Сексуальні домагання відбуваються між співробітниками.

**GBV та SEA**

**Гендерно-обумовлене насильство (GBV)** – це насильство, вчинене щодо особи через її гендер. SEA може розглядатися як вид GBV.



Terre des hommes

tdh.ch

# Третя частина: Постанова щодо неправомірної поведінки персоналу на робочому місці

- У фонді Tdh, як і в усіх організаціях, у яких наявні професійні відносини, може відбутися насильство та неправомірна поведінка на робочому місці.
- Такі насильницькі дії на робочому місці можуть завдати серйозної шкоди особам, які зазнали такої поведінки, та мати глибокий вплив на організацію.



- Постанова спрямована на забезпечення безпечного, сповненого поваги та здорового середовища, поліпшення управління людськими ресурсами та сприяння добробуту персоналу.

# Сфера застосування та визначення

**Дискримінація:** усі слова та **появляються** вчинки, спрямовані на приниження або зневажання особи через її соціальний статус.

**Психологічне переслідування:**

- Докучання комусь, ворожість, відсутність спілкування, напади тощо
- Повторюване, систематичне відсторонення
- Форма може різнитися
- Позиція слабкості, негативний вплив

**Зловживання владою:** неналежне використання впливового положення, влади або повноважень проти іншої особи.

**Сексуальні домагання:** будь-яка неналежна поведінка сексуального характеру або будь-яка гендерно-обумовлена поведінка, яка може образити гідність людини, на робочому місці. Наприклад, погрози, обіцянки вигод, застосування обмежень або тиску з метою отримання будь-яких послуг сексуального характеру.

**Зґвалтування**

**Сексуальна наруга**

**Слідкування**

## Що це означає?

- Жодних зауважень про зовнішність людини, які могли б спричинити незручність, жодних коментарів сексуального характеру
- Кажіть людям, якщо вам некомфортно!
- Культура відкритості та поваги
- Поважайте межі людей
- Будь-які види дискримінації заборонені Глобальним кодексом поведінки
- Персонал не має використовувати свої повноваження для використання колег та/або підлеглих в своїх інтересах

# Урахування культурних особливостей

Працюйте над своїми упередженнями, уникайте негативних думок і критики. Усвідомте будь-які упередження, які ви маєте щодо будь-якого аспекту життя ваших співробітників, зокрема, культури, релігії, звичаїв, вибору способу життя тощо. Щойно ви матимете це самоусвідомлення, ви зможете працювати над усуненням своїх упереджень. Часто упередження виникають через страх або невпевненість. Докладайте усіх зусиль, щоб бути неупередженим і приймати інших. Дайте іншій людині кредит довіри і завжди намагайтеся дізнатися більше про інші культури, релігії тощо.



**Взаємодія з громадами**

**Запобігання**

**Реакція**

**Управління та координація**

# Система охорони безпеки II – Процедура інформування

*Основний принцип: нульова толерантність до усіх видів насильства у нашій організації!!!*

- **Одна процедура інформування/повідомлення для усіх порушень ГСС та принципів охорони безпеки**
- Декілька точок доступу для підвищення довіри до системи
  - через координаційний центр
  - через керівника
  - Через електронну пошту [Concern@tdh.ch](mailto:Concern@tdh.ch)
- Гарантії:
  - Гарантована конфіденційність упродовж усього процесу
  - Захист від зустрічних дій та гарантія безпеки (потерпілого, свідків, родин)
  - Дозволена анонімність, але необхідні достатні підстави для розслідування
  - Право зацікавлених сторін отримувати інформацію упродовж процесу розгляду
  - Перше звернення протягом 48 годин
- Обов'язки:
  - Ви маєте зобов'язання перед вашим роботодавцем – обов'язково повідомляти про порушення
  - Ще раз, захист від зустрічних дій та повна конфіденційність
  - За недобросовісні дії будуть застосовані санкції



# Дякуємо за увагу

