

ПОЛІТИКА ЗАХИСТУ ДІТЕЙ

МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» (LHSI)

1. Вступ

Міжнародна громадська організація «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» (надалі — МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я») у своїй роботі з дітьми керується наступними загальними принципами:

- Усі діти мають рівні права на захист від шкоди;
- Кожен зобов'язаний підтримувати захист дітей;
- Персонал та залучені надавачі послуг зобов'язані інформуватися про дітей, з якими вони працюють, з якими контактують або на яких впливає їхня робота та діяльність;
- Якщо організації працюють з партнерами, вони зобов'язані допомогти партнерам виконати мінімальні вимоги щодо захисту прав дітей;
- Усі дії щодо захисту дитини вживаються в інтересах дитини, які є першочерговими;
- Діти мають право на щасливе, здорове та безпечне дитинство.
- Дитині необхідно забезпечити право вільно висловлювати свої погляди, водночас поглядам дитини приділяється належна увага згідно з її віком і зрілістю. Голос кожної дитини має бути почутим.
- Діти є активними компетентними учасниками свого розвитку та мають право брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя.

2. Визначення

Дитина: Дитиною, як визначено законодавством України, є будь-яка особа віком до 18 років. Особа віком від 14 до 18 років вважається неповнолітньою. Особа віком до 14 років вважається малолітньою.

Жорстоке: поводження з дітьми: Згідно з визначенням, наданим Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), «жорстоке поводження з дітьми» включає всі форми фізичного та/або емоційного жорстокого поводження, сексуального насильства, нехтування або недбалого ставлення, комерційної чи іншої експлуатації, що призводить до фактичної або потенційної шкоди здоров'ю, виживанню, розвитку чи гідності дитини в контексті відносин відповідальності, довіри чи влади. Жорстоке поводження з дітьми класифікується за чотирма основними формами: фізичне, сексуальне, емоційне та відсутність інклювання (нехтування), і є глобальним явищем.

Захист дітей — це термін, який описує політики, стандарти, системи, програми, настанови і процедури, спрямовані на захист дітей від шкоди, яка може бути фізичною, емоційною, психологічною, сексуальною, або від будь-якої форми нехтування. Шкода може бути завдана доглядачами основного або вторинного рівня, працівниками організацій, що надають допомогу, та іншими особами, які контактують з дітьми під час своєї роботи.

Ознаки жорстокого поводження з дітьми

Перш ніж будь-яка форма поведінки чи вчинку буде повідомлена як жорстоке поводження з дитиною, важливо ознайомитися з основними ознаками жорстокого поводження з дитиною. Однак важливо зазначити, що виявити жорстоке поводження з дитиною нелегко, тому слід уважно зібрати факти й зрозуміти контекст, а також поговорити з дитиною, де це можливо, перш ніж робити висновки щодо побаченого/почутого. МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці здоров'я» поширюватиме обізнаність персоналу щодо ознак жорстокого поводження з дітьми.

Наведений нижче список може служити в якості настанови, яка може бути корисною для виявлення жорстокого поводження з дітьми.

Фізичне насильство

Фізичне насильство — це фактичне або ймовірне завдання фізичного ушкодження дитині, таке як завдані удари руками чи ногами, струс, коли є визначена впевненість або обґрунтована підозра, що травму було завдано або їй свідомо не запобігли.

Можливі ознаки фізичного насильства:

- Синці, опіки, укуси, порізи та вивихи
- Виправдання, надані щоб пояснити травми
- Відмова обговорювати травми
- Агресивна поведінка по відношенню до інших
- Відмова від фізичного контакту
- Страх повернення додому або повідомлення батькам
- Саморуйнівні тенденції
- Боїться йти додому
- Невідповідний одяг, наприклад одяг з довгими рукавами в спекотні дні

Емоційне насильство

Емоційне насильство — це шкода, заподіяна постійним або важким емоційним жорстоким поводженням або неприйняттям, такими як принизливі покарання, погрози, відсутність турботи та ласки, булінг, що призводить до негативних наслідків для поведінки та емоційного розвитку дитини.

Можливі ознаки емоційного насильства:

- Затримка фізичного, психічного та емоційного розвитку
- Підвищена тривожність
- Низька самооцінка
- Неадекватна емоційна реакція на болісні ситуації
- Зловживання наркотиками або алкоголем
- Страх нових ситуацій
- Агресивна поведінка

Нехтування

Нехтування має місце, коли не задовольняються базові потреби, такі як їжа, тепло та медичний догляд, або коли не вдається захистити дитину від будь-якої небезпеки, що призводить до серйозного погіршення здоров'я або розвитку дитини.

Можливі ознаки нехтування:

- Погані соціальні відносини
- Низька самооцінка
- Часте відчуття голоду
- Невідвідування школи
- Фізичні проблеми або медичні потреби, залишені без уваги
- Погана особиста гігієна
- Викрадання речей

Сексуальне насильство

Сексуальне насильство — це будь-який вид сексуальної активності за участю дитини, незалежно від того, усвідомлює дитина чи погоджується з тим, що відбувається, або якщо дитина є ініціатором такої діяльності. Сексуальне насильство включає інцест, зґвалтування, проникнення та пестощі. Це також може включати безконтактні дії, такі як показ порнографії або дії в Інтернеті. Сексуальне насильство може відбуватися за участю братів і сестер чи інших членів сім'ї, або осіб поза сім'єю.

Можливі ознаки сексуального насильства:

- Фізичні ознаки на статевих органах дитини
- Сексуальна поведінка, невідповідна віку дитини
- Інфекції, що передаються статевим шляхом
- Вагітність (в залежності від віку дитини)
- Розлади сну
- Серйозні труднощі у стосунках з однолітками та/або дорослими
- Постійні скарги на головний біль та/або біль у животі
- Зміна рівня успішності в школі

Експлуатація

Експлуатація дитини стосується використання дитини в роботі чи іншій діяльності на користь інших. Це включає, але не обмежується цим, дитячу працю та дитячу проституцію. Ці дії завдають шкоди фізичному чи психічному здоров'ю дитини, її освіті, духовному, моральному чи соціально-емоційному розвитку.

3. Мета

Метою цієї політики є засвідчення наміру, що демонструє прихильність захищати дітей від шкоди та займати чітку позицію для всіх щодо того, що потрібно для захисту дітей. Це допомагає створити безпечне та позитивне середовище для дітей і показати, що організація серйозно виконує свій обов'язок шклуватися.

Діти піддаються ризику жорстокого поводження та експлуатації не лише з боку окремих людей у громадах, у яких вони живуть, але й з боку працівників організацій, що надають допомогу, та волонтерів.

**Жорстоке поводження з дітьми є порушенням їхніх прав,
викладених у Конвенції ООН про права дитини
Жорстоке поводження з дітьми школи не є прийнятним**

Діти в надзвичайних ситуаціях особливо вразливі до насильства та експлуатації. В Україні створено належні системи захисту, МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» гарантує дотримання відповідних законів у своїй діяльності.

МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» визнає необхідність захисту дітей і мінімізації ризику жорстокого поводження з ними. МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» очікує найвищих стандартів професійної поведінки в усіх проектах, у яких він працює, пов'язаних із контактами з дітьми.

Таким чином, політика призначена для співробітників, волонтерів, консультантів МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я», а також працівників неурядових організацій, які підтримує МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я», чия позиція призводить до регулярного контакту з дітьми. Очікується, що вищезазначені люди демонструватимуть відданість політиці та дотримуватимуться встановлених вказівок і процедур політики захисту дітей під час роботи з МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я», за МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» або від його імені.

Мета цієї політики в широкому сенсі полягає в тому, щоб встановити мінімальні стандарти та процедури захисту дітей, щоб забезпечити, що МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» та його партнери працюють над створенням безпечного середовища для дітей.

4. Політика

Право на захист є основним принципом, який є основою політики захисту дітей. Використовуючи захист дітей як основний принцип, організація прагне забезпечити наявність заходів і систем в МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» для захисту дітей від усіх форм насильства та жорстокого поводження з боку співробітників та будь-кого, хто пов'язаний з МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» або від кого може вимагатись робота в МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я».

Хоча основною метою політики є захист дітей від усіх форм шкоди та експлуатації, очікується, що політика також працює як інструмент для захисту персоналу та організації від ризику, пов'язаного з контактом з дітьми.

Діти заслуговують на те, щоб їх поважали самих по собі та щоб їх повністю вислухали, якщо вони порушують питання, пов'язані з жорстоким поводженням. МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» включить в первинний інструктаж і навчання персоналу, надання інформації щодо належної поведінки з дітьми.

Зокрема, політика спрямована на захист дітей від жорстокого поводження та експлуатації шляхом заохочення належної практики серед співробітників і запобігання поведінці, яка може бути жорстокою по відношенню до дітей.

Профілактика: МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» вживатиме відповідних заходів для мінімізації ризиків для дітей шляхом інформування та належної практики, а також вживання позитивних заходів для захисту дітей, які стали або можуть стати предметом будь-якого занепокоєння.

Звіттування: Забезпечення того, щоб усі члени, персонал МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» та партнери знали, яких кроків потрібно вжити, якщо виникає занепокоєння щодо безпеки дітей

Реагування: участь у діях, які підтримують і захищають дітей, коли виникає занепокоєння щодо їх безпеки; підтримка та захист тих, хто порушує такі питання; розслідування або співробітництво з будь-яким подальшим процесом розслідування; і вжиття відповідних заходів у відповідь.

Рецензування: запровадження процесу обговорення та вирішення практичних питань або запитань, що виникають у рамках політики, слід передавати до безпосереднього керівника, який реєструватиме їх та забезпечуватиме подальше вирішення та розгляд.

5. Керівні настанови політики

Процедура для працівника, який має занепокоєння

Коли працівник дізнається, прямо чи опосередковано, про практику чи інцидент, який викликає занепокоєння, є наступні варіанти:

- звітувати безпосередньому керівнику, або делегованому працівнику із захисту прав дітей (якщо є)
- якщо це вже було зроблено і жодних дій не було вжито, або коли працівник відчуває, що не може поговорити з лінійним керівником, він/вона може звернутися до когось поза лінійним керівництвом, наприклад, до директора або голови правління МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я».

Таким чином, якщо людину турбують регулярні дії співробітника, вона може звернутися до директора. Якщо проблема стосується директора МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я», співробітник може контактувати з головою правління.

Якщо занепокоєння має член правління чи наглядової ради, він/вона повинен(на) повідомити про це голові правління або наглядової ради.

Інші шляхи для повідомлення:

- Скринька з анонімним інформуванням про випадки;
- Національна гаряча лінія — 800 500 335 (з мобільного або стаціонарного) або 116 123 (з мобільного)
- У випадку виявлення або підозри щодо жорстокого поводження з дітьми повідомляти у відповідні органи (поліція та/або служби захисту дітей) про будь-які випадки або підозру щодо жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність дитини, поводження, зокрема сексуальної експлуатації з боку представників та партнерів.

Процедура, якої має дотримуватися МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я»

- Підняте питання буде розслідувано МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я».
- Розслідування може бути більш належним чином проведено особою, відмінною від тієї, з якою спілкувався відповідний працівник.
- МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» поважатиме конфіденційність особи, яка порушує питання, наскільки це можливо. Зберегти конфіденційність у всіх випадках може бути неможливим.
- МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» поінформує працівника, що висловив занепокоєння, про результати розслідування та будь-які запропоновані дії.
- Особа(-и), звинувачена(-і) у практиці жорстокого поводження, може бути проінформована про звинувачення та, у разі необхідності (якщо звинувачення виявиться обґрунтованим), їй буде надана можливість надати пояснення. Якщо буде прийнято рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності, застосовуватимуться звичайні положення дисциплінарної процедури, включаючи право на слухання та право на оскарження.
- Якщо в результаті розслідування буде застосовано дисциплінарне стягнення, працівника, який висловив занепокоєння, можуть попросити взяти участь у процесі. МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» підтримуватиме працівників, що висловлюють занепокоєння, і вживатиме заходів, щоб захистити їх від репресій і віктимізації. Віктимізація працівників через те, що вони висловили занепокоєння, або стримування їх від цього є серйозним дисциплінарним порушенням. Якщо це буде доведено, це буде вважатися грубим порушенням правил поведінки та може призвести до звільнення в загальному порядку.

- МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» може розглянути можливість надання незалежної зовнішньої підтримки працівнику, якщо проблема має складний характер, або якщо розслідування, ймовірно, буде тривалим або матиме дуже делкатний характер.
- Якщо працівник, який висловив занепокоєння, сам залучений до практики, той факт, що він/вона висвітлив цю проблему, буде взято до уваги при визначенні будь-яких наступних дисциплінарних стягнень.
- МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» може розглянути можливість надання незалежної зовнішньої підтримки працівнику, якщо проблема має складний характер, або якщо розслідування, ймовірно, буде тривалим або матиме дуже делкатний характер.
- Якщо працівник, який висловив занепокоєння, сам залучений до практики, той факт, що він/вона висвітлив цю проблему, буде взято до уваги при визначенні будь-яких наступних дисциплінарних стягнень.

Кодекс поведінки

Весь персонал МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я», волонтери та партнери повинні дотримуватися цього Кодексу поведінки.

Персоналу та іншим особам забороняється:

- Нанесення ударів або неналежне торкання, або інший фізичний напад чи фізичне насильство над дітьми
- Розвивати фізичні/сексуальні стосунки з дітьми
- Розвивати стосунки з дітьми, які, на думку МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я», можуть вважатися експлуататорськими або насильницькими
- Діяти способами, які можуть бути насильницькими або можуть поставити дитину під загрозу жорстокого поводження
- Використання мови, надання пропозицій або порад, які є невідповідними, образливими, погрозливими або насильницькими по відношенню до дітей
- Фізична поведінка, яка є невідповідною або сексуально провокативною для дітей
- Залишення дитини/дітей, з якими вони працюють, на ніч у себе вдома без нагляду
- Спати в одній кімнаті або ліжку з дитиною, з якою вони працюють
- Допомога дітям у виконанні тілесних функцій без потреби, коли вони здатні робити це самі
- Потурання або участь у поведінці дітей, яка є незаконною, небезпечною або насильницькою
- Дії, спрямовані на те, щоб присоромити, принизити або знецінити дітей, або іншим чином здійснити будь-яку форму емоційного насильства
- Дискримінація, демонстрація диференційованого ставлення до певних дітей або надання переваги одним дітям на відміну від інших/

Там, де це можливо та практично, співробітники МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» та партнери повинні дотримуватися правила «двох дорослих», згідно з яким двоє або більше дорослих контролюють усю діяльність, у якій беруть участь діти, і постійно присутні.

Прикінцеві положення

Загальний принцип полягає в тому, що персонал повинен уникати дій або поведінки, які можуть вважатися поганою практикою або потенційно жорстоким поводженням. Для всіх співробітників та інших осіб, які контактують з дітьми, важливо:

- Усвідомлювати ситуації, які можуть становити ризики, і керувати ними;
- Планувати та організовувати роботу та робоче місце так, щоб мінімізувати ризики;
- По можливості бути помітним при роботі з дітьми;
- Забезпечувати, що існує культура відкритості, яка дозволить порушувати та обговорювати будь-які проблеми чи занепокоєння
- Кожен нещодавно прийнятий працівник/співробітник має ознайомитися з положеннями Політики із захисту прав дітей. Ознайомлення з зазначеними вище правилами підтверджує підпис працівника/співробітника.

Забезпечувати між співробітниками почуття відповідальності таким чином, щоб погана практика потенційно жорстокої поведінки не залишалася без заперечення.

МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» та його партнери повинні проводити свою роботу так, щоб не допускати компрометуючого або вразливого становище. Вони повинні усвідомлювати, що вони можуть опинитися в ситуації роботи з дітьми, які через обставини та жорстоке поводження, якого вони могли зазнати, можуть використовувати стосунки, щоб отримати «особливу увагу». Співробітники МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці і здоров'я» завжди несуть відповідальність за підтримку належних стосунків, навіть якщо дитина поводить себе неадекватно.

Політика переглядається раз на три роки. Керівництво МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» вносить необхідні зміни до Політики та оголошує працівникам/співробітникам нову редакцію.

Політика набирає чинності з дня її опублікування.

Ця політика є публічною та є в загальному доступі на сайті <https://lhsi.org.ua/>

Додаток 1

ЗВІТ

Категорія інциденту:

Місце:

Дата доповіді:

Передано до:

ОСНОВНА ІНФОРМАЦІЯ

ІНЦИДЕНТ	Хто вчинив (порушник)	
	Зміст інциденту (які дії вчинив порушник, де, коли, як сталося)	
ВИЯВЛЕННЯ	Хто повідомив (якщо людина не хоче вказувати ім'я вкажіть «Анонімно»)	
	Кому повідомлено Дата	
РЕЗУЛЬТАТ	Чи було повідомлення до відповідних структур якщо так, то вказати куди повідомлено (ССД, ЦСС, поліція, інше)	Як
	Наступні кроки (плановані або рекомендовані)	
ВИСНОВКИ		

Додаток 2

Контрольний список для відбору персоналу

1. При розробці опису роботи проаналізуйте роль і подумайте про питання захисту дітей та ризиків, пов'язаних із цією посадою:

Який контакт із дітьми передбачає ця робота?

Чи матиме працівник несанкціонований доступ до дітей або займатиме довірену посаду?

Який інший вид контакту може мати ця особа з дітьми (наприклад, через електронну пошту, телефон, листування, інтернет)?

2. Чи розроблені чіткі посадові інструкції, або технічні завдання для всіх посад, включаючи випадки короткострокових контрактів та залучення консультантів.

3. Переконайтеся, що критерії відбору містять відповідний досвід, необхідний для роботи безпосередньо з дітьми.

4. Переконайтеся, що зобов'язання щодо забезпечення безпеки дітей включено в деталі будь-якої посади, які надсилаються потенційним кандидатам.

5. Розробіть анкети для кандидатів, які запитують згоду на отримання інформації про попередні судимості або поточні дисциплінарні провадження.

6. Запитайте документи для підтвердження особи та наявності відповідних кваліфікацій.

7. Переконайтеся, що у вас є добре спланований процес співбесіди, і що інтерв'юери мають відповідний досвід і знання щодо захисту дітей та найкращих практик.

8. Включіть до співбесіди конкретні запитання, які допоможуть з'ясувати ставлення кандидатів та їхні цінності щодо захисту дітей. Наприклад: Чи можете ви навести приклади ситуацій, коли ви діяли для захисту дитини? Що ви дізналися з цього досвіду? Який вплив цей досвід мав на вашу поточну практику?

9. Запросіть до трьох рекомендацій, зокрема від попередніх роботодавців або осіб, які мають знання про досвід кандидата та його придатність до роботи з дітьми. Це дозволить отримати додаткову інформацію про кандидатуру та підтвердити її відповідність вимогам посади.

10. Перевірте особу рекомендованих, щоб упевнитися, що вони є тими, за кого себе видають, і мають достатній досвід чи знання, щоб надати достовірні рекомендації щодо кандидата.

11. Проведіть якомога більше перевірок біографічних даних кандидата.

12. Розгляньте можливість використання випробувальних термінів для працевлаштування, щоб перевірити відповідність кандидата посаді після вступу на роботу. Це дозволить оцінити, чи справляється співробітник з обов'язками та чи відповідає вимогам організації щодо захисту дітей.

