

## Czym są standardy operacyjne dotyczące Ochrony Przed Wykorzystywaniem Seksualnym i Naruszeniem Godności (PSEA) oraz do kogo są skierowane

Dokument tworzenia polityki PSEA, czyli polityki ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym oraz innymi formami niewłaściwego zachowania, stanowi podstawowy element systemu bezpieczeństwa w każdej organizacji, w tym w przedsiębiorstwach społecznych. Jest to spójny zestaw zasad, wytycznych i standardów, który określa oczekiwane postawy pracowników oraz obowiązki instytucji w zakresie zapobiegania wszelkim formom wykorzystywania. Dokument ten jest częścią Minimalnych Standardów Operacyjnych i pełni funkcję narzędzia regulującego działania organizacji tak, aby chronić osoby korzystające ze wsparcia, a także wzmacniać etyczne i odpowiedzialne praktyki w środowisku pracy.

Warto podkreślić, że skrót PSEA jest powszechnie stosowany w sektorze organizacji pozarządowych, humanitarnych oraz instytucji realizujących swoją misję z wysoką wrażliwością społeczną. Wywodzi się on z języka angielskiego i oznacza Preventing Sexual Exploitation and Abuse, czyli zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu oraz przemocy i przekroczeniom o charakterze seksualnym. Termin ten stał się standardem międzynarodowym, który ułatwia komunikację, harmonizuje procedury i podkreśla wspólne zobowiązanie organizacji do ochrony osób narażonych na ryzyko krzywdzenia.

W przedsiębiorstwach społecznych polityka PSEA ma szczególne znaczenie, ponieważ organizacje te działają na rzecz dobra wspólnego i często pracują z osobami w sytuacjach trudnych, zależnych lub narażonych na różne formy krzywdzenia. Tworzenie i wdrażanie polityki PSEA służy budowaniu bezpiecznego środowiska, w którym godność i prawa każdej osoby są chronione. Dokument ten wyznacza jasne standardy zachowania obowiązujące wszystkich pracowników i współpracowników, wspiera tworzenie kultury organizacyjnej opartej na szacunku i odpowiedzialności oraz zapewnia, że każdy członek zespołu wie, jak reagować na sygnały o niewłaściwym postępowaniu. Polityka przypisuje konkretne obowiązki zarówno kadrze zarządzającej, jak i całemu personelowi, podkreślając, że najwyższą rangą osoba w organizacji odpowiada za jej wdrażanie i przestrzeganie. Jednocześnie chroni społeczność, z którą pracuje przedsiębiorstwo społeczne, przed wykorzystywaniem wynikającym z nierównowagi sił lub zależności.

Skuteczna polityka PSEA musi zawierać kilka kluczowych elementów. Niezbędne jest określenie jasnych standardów postępowania, które jednoznacznie zakazują relacji seksualnych z osobami poniżej osiemnastego roku życia, płacenia za kontakty seksualne w jakiegokolwiek formie oraz nawiązywania relacji seksualnych z osobami korzystającymi ze wsparcia organizacji. Ważnym elementem są mechanizmy zgłaszania nieprawidłowości oraz obowiązek raportowania, które zapewniają bezpieczne i poufne kanały zgłaszania, także dostosowane do potrzeb dzieci. Polityka musi

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

opierać się na podejściu skoncentrowanym na osobie poszkodowanej, co oznacza, że jej potrzeby i decyzje są traktowane priorytetowo, a organizacja zapewnia jej wielosektorową pomoc. Kolejnym istotnym obszarem jest

bezpieczna rekrutacja obejmująca weryfikację kandydatów, zbieranie referencji oraz podpisanie kodeksu postępowania. Każdy pracownik powinien przejść obowiązkowe szkolenia dotyczące standardów PSEA, sposobów zgłaszania skarg oraz konsekwencji naruszeń. Polityka musi także chronić osoby zgłaszające nieprawidłowości przed odwetem oraz określać zasady prowadzenia dochodzeń i stosowania środków dyscyplinarnych. Ważnym elementem jest wyznaczenie punktów kontaktowych odpowiedzialnych za koordynację działań PSEA oraz włączenie zasad polityki do współpracy z partnerami i kontrahentami. Dokument powinien również przewidywać coroczny plan działania obejmujący monitorowanie, aktualizację i raportowanie postępów.

Politykę PSEA można porównać do pasów bezpieczeństwa w samochodzie. Ich obecność i prawidłowe użycie nie gwarantują, że nie dojdzie do niebezpiecznej sytuacji, ale znacząco zmniejszają ryzyko poważnych konsekwencji i tworzą ramy, w których każda podróż staje się bezpieczniejsza i bardziej przewidywalna. Podobnie polityka PSEA nie eliminuje całkowicie ryzyka wykorzystywania, lecz wprowadza system ochrony, który wzmacnia odpowiedzialność, profesjonalizm i bezpieczeństwo wszystkich osób związanych z przedsiębiorstwem społecznym. (Poniżej zamieszczone nagranie podsumowuje treść)



## Minimalne standardy operacyjne

Aby zapewnić ochronę przed wykorzystywaniem seksualnym i nadużyciami (PSEA) przez własny personel, wymagane jest przestrzeganie zestawu minimalnych standardów operacyjnych dotyczących PSEA (MOS-PSEA). Te minimalne standardy mają zastosowanie do podmiotów, w których dochodzi do interakcji przede wszystkim z grupami wrażliwymi i obowiązują zgodnie ze strukturą organizacyjną.

Wzorcowe aspekty wymagające opracowanie komplementarnych standardów PSEA w organizacji.		
		Minimalne standardy operacyjne PSEA
1	<b>Opracowywanie, nadzór i wdrażanie polityki</b>	<p>1.1 Polityki PSEA i inne wytyczne określające standardy postępowania zarówno na poziomie podmiotu, jak i we wszystkich miejscach pracy są dostępne w przystępnych formatach.</p> <p>1.2 Polityka PSEA określa obowiązkowe obowiązki i zobowiązania i jest dostępna w odpowiednim języku (językach) miejsca pracy.</p> <p>1.3 Polityka/standardy postępowania zostały przekazane wszystkim pracownikom, powiązanemu personelowi i kierownictwu (w siedzibie głównej, na szczeblu regionalnym i terenowym).</p> <p>1.4 Plan działania dotyczący PSEA jest opracowywany, monitorowany i aktualizowany co roku.</p> <p>1.5 Osoby odpowiedzialne za PSEA mają jasno określone i sformalizowane obowiązki w zakresie PSEA, które są zapisane w ich zakresie obowiązków, rocznych planach pracy i ocenach wyników lub podobnych dokumentach.</p>
2	<b>Zaangażowanie kierownictwa</b>	<p>2.1 Ogólna odpowiedzialność za stopniowe wdrażanie PSEA na poziomie korporacyjnym spoczywa na osobie zajmującej najwyższe stanowisko w urzędzie.</p> <p>2.2 Szef organizacji powinien wymagać od wyznaczonego działu/punktu kontaktowego okresowych sprawozdań z realizacji planu działania PSEA, wskazujących kwestie, które mogą wymagać zaangażowania kierownictwa wyższego szczebla.</p> <p>2.3 Kierownictwo wyższego szczebla/centrala komunikuje jasne oczekiwania dotyczące standardów postępowania i mechanizmów sprawozdawczości.</p> <p>2.4 Liderzy są odpowiedzialni za stworzenie i utrzymanie środowiska pracy, które promuje kulturę szacunku i bezpieczeństwa, w którym poszczególne</p>

osoby mogą otwarcie zgłaszać przypadki niewłaściwego postępowania.

3	<p><b>Podejście skoncentrowane na ofiarach/osobach, które doświadczyły przemocy, oraz pomoc ofiarom</b></p>	<p>3.1 Podejście skoncentrowane na ofiarach/osobach, które przeżyły, jest wyraźnie określone w politykach i procedurach.</p> <p>3.2 Organizacja posiada politykę/procedurę dotyczącą pomocy ofiarom, w tym oferowanie pomocy wielosektorowej zgodnie z potrzebami lub życzeniami ofiar/osób, które przeżyły.</p> <p>3.3 Najwyższy rangą urzędnik w biurze oraz pracownicy z przydzielonymi zadaniami mają aktualne informacje na temat ścieżek skierowań do pomocy dla ofiar/osób, które przeżyły.</p> <p>3.4 Informacje zwrotne dotyczące statusu dochodzeń lub innych postępowań są przekazywane ofiarom/osobom, które przeżyły, w bezpieczny i terminowy sposób. Komunikacja odbywa się w sposób preferowany przez ofiarę/osobę, która przeżyła, z uwzględnieniem jej sytuacji osobistej.</p>
4	<p><b>Skuteczna rekrutacja i zarządzanie wydajnością</b></p>	<p>4.1 Organizacja posiada systemy sprawdzania referencji i weryfikacji pod kątem niewłaściwego zachowania seksualnego dla wszystkich kategorii personelu.</p> <p>4.2 Wszyscy kandydaci są zobowiązani do podpisania kodeksu postępowania.</p> <p>4.3 Nadzór i oceny wyników obejmują przestrzeganie standardów postępowania, w tym PSEA.</p> <p>4.4 Ocena wyników pracy kadry kierowniczej wyższego szczebla obejmuje odpowiedzialność za tworzenie i utrzymywanie środowiska, które zapobiega niewłaściwym zachowaniom seksualnym i promuje stosowanie sześciu podstawowych zasad IASC lub kodeksu postępowania.</p>



5	<p><b>Zapobieganie, zarządzanie ryzykiem i szkolenia</b></p>	<p>5.1 Ryzyko SEA jest uwzględnione w strategii zarządzania ryzykiem organizacyjnym.</p> <p>5.2 Ocena ryzyka SEA i środki ograniczające ryzyko są finansowane i włączane do projektów i programów.</p> <p>5.3 Wszyscy pracownicy i osoby powiązane przechodzą obowiązkowe szkolenie dotyczące PSEA w zakresie standardów postępowania, sposobu składania skarg oraz konsekwencji naruszenia tych standardów.</p> <p>5.4 Pracownicy i osoby powiązane są świadomi swojego obowiązku zgłaszania SEA oraz znają politykę ochrony przed działaniami odwetowymi za zgłaszanie niewłaściwego postępowania.</p> <p>5.5 Prowadzone są szkolenia dla osób odpowiedzialnych za PSEA dotyczące ich roli w przekazywaniu skarg i kierowaniu ofiar/osób, które doświadczyły przemocy, do odpowiedniej pomocy, zgodnie z podejściem skoncentrowanym na ofiarach/osobach, które doświadczyły przemocy.</p> <p>5.6 Organizacja podejmuje działania na rzecz osiągnięcia parytetu płci w miejscach wysokiego ryzyka.</p>
---	--	---

6	<p><b>Porozumienia o współpracy i wsparcie partnerów</b></p>	<p>6.1 Zawarcie umów o współpracy jest uzależnione od uwzględnienia polityki PSEA w pisemnych ogólnych warunkach umowy.</p> <p>6.2 Agencje będą dążyć do zawarcia pisemnych umów o współpracy z podmiotami lub osobami fizycznymi, które znają i które będą przestrzegać standardów polityki PSEA.</p> <p>6.3 Ogólne warunki umowy wymagają, aby niezgłoszenie przez drugą stronę zarzutów dotyczących SEA i nieudzielenie odpowiedzi na nie stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o współpracy.</p>
---	--	--

7	<p><b>Zaangażowanie społeczności, informacje zwrotne i skierowania</b></p>	<p>7.1 Ustanowiono bezpieczne, poufne i dostępne mechanizmy przekazywania informacji zwrotnych przez społeczność, opracowane w konsultacji ze społecznościami, w szczególności kobietami i dziewczętami, osobami niepełnosprawnymi i osobami dotkniętymi kryzysem, oraz dostosowane do konkretnych lokalizacji.</p> <p>7.2 Istnieją bezpieczne, dostępne i dostosowane do potrzeb dzieci mechanizmy zgłaszania przypadków wykorzystywania seksualnego i niegodziwego traktowania, szczególnie w obszarach wysokiego ryzyka.</p> <p>7.3 Zobowiązania PSEA, w tym prawa odbiorców pomocy, są przekazywane społecznościom dotkniętym kryzysem w preferowanym przez nie języku i za pośrednictwem preferowanych kanałów komunikacji.</p> <p>7.4 Mechanizmy przekazywania opinii społeczności są skoordynowane z międzyagencyjnym systemem przekazywania spraw, który umożliwia bezpieczne zarządzanie skargami dotyczącymi SEA i ułatwia podejmowanie działań w odpowiednim czasie.</p> <p>7.5 Skuteczność mechanizmów rozpatrywania skarg, w tym sposób postępowania organizacji w przypadku skarg, jest monitorowana i poddawana corocznej ocenie, w tym przez zainteresowaną społeczność i kierownictwo.</p>
8	<p><b>Dochodzenia i reakcja kierownictwa</b></p>	<p>8.1 Wydano standardowe procedury operacyjne dotyczące zarzutów SEA, które obejmują przekazywanie informacji ofierze/osobie, która przeżyła, w kluczowych momentach dochodzenia, i które są stosowane jako wytyczne w praktyce dochodzeniowej.</p> <p>8.2 Dochodzenia są prowadzone przez doświadczonych i wykwalifikowanych specjalistów, którzy zostali przeszkoleni w zakresie dochodzeń dotyczących nadużyć seksualnych oraz podejścia do dochodzeń skoncentrowanego na ofierze/osobie, która przeżyła. Dzieci powinny być przesłuchiwane wyłącznie przez śledczych przeszkolonych w pracy z dziećmi, które przeżyły.</p> <p>8.3 Uzasadnione skargi skutkują podjęciem działań dyscyplinarnych lub konsekwencjami umownymi.</p> <p>8.4 Istnieją mechanizmy umożliwiające śledzenie statusu dochodzeń, a podjęte działania są podawane do wiadomości publicznej.</p> <p>8.5 W odpowiedzi na skargi SEA podejmowane są działania naprawcze, w tym środki zapobiegawcze, a także identyfikacja i ograniczanie ryzyka związanego z realizacją programu lub projektu.</p>

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

**PSEA opierają się na następujących dokumentach i uwzględniają ich treść:**

1. Biuletyn Sekretarza Generalnego (ST/SGB/2003/13) Środki specjalne służące ochronie przed wykorzystywaniem seksualnym i molestowaniem seksualnym
2. Oświadczenie IASC w sprawie PSEA i molestowania seksualnego, 2024 r.
3. Raport Sekretarza Generalnego ONZ (A/71/818) Specjalne środki ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym i nadużyć seksualnych: nowe podejście, 2017 r.
4. Sześć podstawowych zasad IASC dotyczących wykorzystywania seksualnego i nadużyć seksualnych, zaktualizowane w 2019 r.
5. Biuletyn Sekretarza Generalnego (ST/SGB/2017/2/Rev.1) Ochrona przed działaniami odwetowymi za zgłaszanie niewłaściwego postępowania i współpracę z należycie upoważnionymi organami kontrolnymi lub śledczymi
6. Protokół ONZ w sprawie zarzutów dotyczących wykorzystywania seksualnego i nadużyć seksualnych z udziałem partnerów wykonawczych, 2018 r.
7. Protokół ONZ w sprawie udzielania pomocy ofiarom wykorzystywania seksualnego i nadużyć seksualnych, 2019 r.
8. Strategia IASC dotycząca ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym, nadużyciami seksualnymi i molestowaniem seksualnym na lata 2022–2026
9. Definicja i zasady IASC dotyczące podejścia skoncentrowanego na ofiarach i osobach, które przeżyły
10. Ramy IASC dotyczące zbiorowej odpowiedzialności wobec osób poszkodowanych (AAP), 2023 r.
11. Wytyczne IASC dotyczące międzyagencyjnych procedur kierowania ofiar wykorzystywania seksualnego i przemocy seksualnej, 2024 r.
12. Minimalne standardy ochrony dzieci w działaniach humanitarnych, Global Protection Cluster 2012
13. Polityka IASC w zakresie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt w działaniach humanitarnych, 2024 r.
14. Międzyagencyjne minimalne standardy dotyczące przemocy na tle płciowym w programach pomocy w sytuacjach kryzysowych, 2019 r.

## Wzorcowe punkty regulaminu dotyczącego zachowań seksualnych w organizacjach pozarządowych i społecznych

1. Zakaz kontaktów seksualnych z osobami poniżej 18 roku życia
  - Bezwzględny zakaz nawiązywania jakichkolwiek relacji seksualnych z osobami niepełnoletnimi.
  - Brak wiedzy o wieku osoby nie stanowi usprawiedliwienia.

2. Zakaz płacenia za kontakty seksualne
  - Zakaz płacenia za seks w formie pieniędzy, dóbr, usług, obietnic zatrudnienia lub jakiegokolwiek innej korzyści.

Zakaz wykorzystywania pozycji zawodowej do uzyskania kontaktów seksualnych.

- Zakaz korzystania z usług seksualnych w jakiegokolwiek formie.

3. Zakaz relacji seksualnych z osobami korzystającymi ze wsparcia organizacji
  - Pracownikom nie wolno nawiązywać relacji seksualnych z osobami, które mogą otrzymać pomoc, wsparcie lub świadczenia od organizacji.
  - Relacje takie naruszają zasadę zaufania i mogą prowadzić do nadużycia władzy.

4. Obowiązek zgłaszania podejrzeń niewłaściwych zachowań
  - Każdy pracownik ma obowiązek zgłosić podejrzenie wykorzystywania seksualnego lub naruszenia zasad PSEA.

Zgłoszenia muszą być dokonywane zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi.

- Brak zgłoszenia stanowi naruszenie regulaminu.

5. Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy
  - Pracownicy mają obowiązek aktywnie wspierać kulturę bezpieczeństwa i szacunku.

Kadra zarządzająca odpowiada za wdrażanie systemów zapobiegających niewłaściwym zachowaniom.

- Wszyscy pracownicy powinni znać i stosować kodeks postępowania.

6. Ochrona osób zgłaszających naruszenia
  - Organizacja zapewnia ochronę przed odwetem dla osób zgłaszających w dobrej wierze.
  - Zabronione jest zastraszanie, dyskryminowanie lub wywieranie presji na sygnalistów.

7. Obowiązek współpracy w toku postępowania wyjaśniającego
  - Pracownicy mają obowiązek współpracować z osobami prowadzącymi dochodzenie.
  - Odmowa współpracy może być traktowana jako naruszenie regulaminu.

8. Konsekwencje naruszeń
  - Naruszenie zasad regulaminu może skutkować upomnieniem, zawieszeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

- W przypadkach poważnych naruszeń organizacja zgłasza sprawę odpowiednim organom.
9. Obowiązkowe szkolenia i zapoznanie z regulaminem
- Każdy pracownik musi przejść szkolenie PSEA oraz podpisać oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem.
  - Szkolenia są regularnie odnawiane.
10. Odpowiedzialność menedżerów i liderów
- Menedżerowie odpowiadają za wdrażanie regulaminu, reagowanie na zgłoszenia i budowanie kultury bezpieczeństwa.
  - Liderzy są zobowiązani do modelowania właściwych postaw.
11. Zakaz nadużywania władzy i pozycji zawodowej
- Pracownikom nie wolno wykorzystywać swojej pozycji do uzyskania korzyści seksualnych lub innych osobistych.
12. Poufność i ochrona danych osób poszkodowanych
- Organizacja zapewnia poufność informacji dotyczących zgłoszeń i osób poszkodowanych.
13. Zasada zero tolerancji

**Przykładowa treść dokumentu polityki PSEA. Należy wziąć pod uwagę okoliczności świadczenia usług, realizowanych zadań, struktury jednostki oraz specyfiki kontaktu z osobami korzystającymi z usług/produktów (w tym form interakcji).**

### **Regulamin dotyczący zachowań seksualnych dla pracowników przedsiębiorstwa społecznego**

#### **1. Postanowienia ogólne**

Niniejszy regulamin określa zasady dotyczące zachowań seksualnych obowiązujące wszystkich pracowników, współpracowników, wolontariuszy oraz osoby działające w imieniu przedsiębiorstwa społecznego. Celem regulaminu jest zapewnienie ochrony osób korzystających ze wsparcia organizacji, zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu oraz budowanie bezpiecznego i etycznego środowiska pracy.

Regulamin opiera się na międzynarodowych standardach PSEA (Preventing Sexual Exploitation and Abuse), w tym na zasadach Stałego Komitetu Międzyinstytucjonalnego IASC.

#### **2. Zakaz relacji seksualnych z osobami poniżej 18 roku życia**

Pracownikom przedsiębiorstwa społecznego nie wolno nawiązywać jakichkolwiek relacji o charakterze seksualnym z osobami poniżej osiemnastego roku życia, niezależnie od lokalnych przepisów prawnych. Tłumaczenie, że pracownik nie znał wieku osoby, nie stanowi usprawiedliwienia.

#### **3. Zakaz płacenia za kontakty seksualne**

Pracownikom nie wolno płacić za seks ani oferować jakichkolwiek korzyści w zamian za

kontakty seksualne. Zakaz obejmuje:

- pieniądze
- towary i usługi
- obietnice zatrudnienia
- dostęp do świadczeń organizacji
- jakiegokolwiek inne formy gratyfikacji

Pracownikom nie wolno wykorzystywać swojej pozycji zawodowej do uzyskania kontaktów seksualnych ani wpływać na decyzje innych osób poprzez obietnice lub groźby.

#### **4. Zakaz relacji seksualnych z osobami korzystającymi ze wsparcia organizacji**

Pracownikom, którzy mają wpływ na to, kto otrzymuje wsparcie, świadczenia lub usługi organizacji, nie wolno utrzymywać kontaktów seksualnych z osobami, które mogą z tej pomocy skorzystać. Relacje takie naruszają zasadę zaufania i mogą prowadzić do nadużycia władzy.

#### **5. Obowiązek zgłaszania podejrzeń niewłaściwych zachowań**

Każdy pracownik ma obowiązek zgłosić wszelkie obawy lub podejrzenia dotyczące wykorzystywania seksualnego lub naruszenia zasad regulaminu przez pracowników własnej lub innej organizacji. Zgłoszenia należy dokonywać zgodnie z obowiązującymi procedurami wewnętrznymi.

Brak zgłoszenia stanowi naruszenie regulaminu.

#### **6. Tworzenie bezpiecznego środowiska pracy**

Pracownicy mają obowiązek aktywnie wspierać kulturę bezpieczeństwa, szacunku i odpowiedzialności. Obejmuje to:

- reagowanie na niepokojące zachowania
- wspieranie osób zgłaszających naruszenia
- modelowanie właściwych postaw

Kadra zarządzająca odpowiada za wdrażanie systemów zapobiegających niewłaściwym zachowaniom oraz za wspieranie pracowników w przestrzeganiu regulaminu.

#### **7. Ochrona osób zgłaszających naruszenia**

Organizacja zapewnia ochronę przed odwetem dla osób zgłaszających naruszenia w dobrej wierze. Zabronione jest zastraszanie, dyskryminowanie lub wywieranie presji na sygnalistów.

#### **8. Poufność i ochrona danych**

Wszystkie zgłoszenia dotyczące niewłaściwych zachowań są traktowane poufnie. Dane osób poszkodowanych oraz zgłaszających są chronione zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### **9. Obowiązek współpracy w toku postępowania wyjaśniającego**

Pracownicy mają obowiązek współpracować z osobami prowadzącymi postępowanie wyjaśniające. Odmowa współpracy może być traktowana jako naruszenie regulaminu.

## 10. Konsekwencje naruszeń

Naruszenie zasad regulaminu może skutkować:

- upomnieniem
- zawieszeniem
- rozwiązaniem umowy o pracę lub współpracę
- zgłoszeniem sprawy odpowiednim organom

Organizacja stosuje zasadę zero tolerancji wobec wszelkich form wykorzystywania seksualnego.

## 11. Obowiązkowe szkolenia

Każdy pracownik, wolontariusz i współpracownik musi przejść szkolenie dotyczące:

- zasad PSEA
- sposobów zgłaszania naruszeń
- konsekwencji niewłaściwych zachowań

Szkolenia są obowiązkowe i regularnie odnawiane.

## 12. Zobowiązanie do przestrzegania regulaminu

Każdy pracownik i współpracownik przedsiębiorstwa społecznego jest zobowiązany do zapoznania się z regulaminem i podpisania oświadczenia o jego przestrzeganiu.

## Bezpieczna rekrutacja dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego (CSO) w środowiskach rozwojowych

Ten arkusz wskazówek obejmuje ogólne praktyki bezpiecznej rekrutacji dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego (CSO) w środowiskach rozwojowych. Arkusz będzie przydatny dla pracowników działów HR oraz wszystkich osób zaangażowanych w jakikolwiek etap rekrutacji.

### Dwa kluczowe podejścia w bezpiecznej rekrutacji

#### 1. Podejście oparte na analizie ryzyka

Należy rozważyć ryzyka związane z każdym stanowiskiem, formą zaangażowania (etat, wolontariat, kontrakt), zakresem obowiązków oraz charakterystyką osób, z którymi pracuje organizacja. Na tej podstawie należy określić środki ograniczające ryzyko na każdym etapie procesu rekrutacyjnego. Podejście to jest niezbędne zarówno w działaniach społecznych, edukacyjnych, jak i w projektach o charakterze pomocowym.

#### 2. Priorytet ochrony ponad presję czasu

W żadnym przypadku nie należy obniżać standardów bezpieczeństwa z powodu presji terminów, wymagań projektowych czy oczekiwań darczyńców. Rezygnacja z bezpiecznych praktyk rekrutacyjnych zwiększa ryzyko SEAH. W sytuacjach pracy z osobami szczególnie narażonymi ryzyko to jest jeszcze większe, dlatego zasady bezpiecznej rekrutacji muszą być

stosowane konsekwentnie.

## **Etapy bezpiecznej rekrutacji**

### **1. Opis stanowiska i proces aplikacyjny**

Każdy opis stanowiska – także dla wolontariuszy i osób współpracujących – powinien zawierać:

- obowiązki związane z ochroną,
- deklarację zaangażowania organizacji w kwestie bezpieczeństwa i PSEA,
- odniesienie do Kodeksu Postępowania i polityki ochrony,
- sekcję dotyczącą samo-deklaracji kandydata w zakresie wcześniejszych wyroków, naruszeń lub postępowań związanych z przemocą lub wykorzystywaniem.

W przypadku ról niewymagających formalnego opisu stanowiska (np. animatorzy społecznościowi) należy przekazać kandydatom podstawowe informacje o obowiązkach i zasadach ochrony oraz uzyskać ich zgodę na przestrzeganie tych zasad.

### **2. Ogłoszenia o pracę**

Organizacje społeczne i przedsiębiorstwa społeczne powinny dążyć do różnorodności w zespołach, co sprzyja budowaniu bezpiecznego i inkluzywnego środowiska. Ogłoszenia o pracę powinny:

- być publikowane różnymi kanałami (strony internetowe, media społecznościowe, radio, prasa, uczelnie),
- docierać do zróżnicowanych grup kandydatów,
- zawierać jasną deklarację organizacji dotyczącą zaangażowania w ochronę i PSEA.

W przypadku rekrutacji nieformalnej (np. pracownicy społecznościowi) warto korzystać z kontaktów z lokalnymi liderami i grupami społecznymi.

### **3. Selekcja wstępna**

W proces selekcji powinny być zaangażowane co najmniej dwie osoby, aby ograniczyć ryzyko błędów i stronniczości. W przypadku ról społecznościowych można włączyć przedstawicieli społeczności.

Należy dążyć do różnorodności w zespołach pod względem płci, niepełnosprawności, pochodzenia, języka i innych cech istotnych dla kontekstu pracy.

### **4. Rozmowy kwalifikacyjne**

Panel rozmowy powinien być zróżnicowany i składać się z minimum dwóch osób. Rozmowa powinna pozwolić ocenić:

- postawę i wartości kandydata wobec osób narażonych,
- motywację do pracy w organizacji,
- doświadczenia i zachowania z przeszłości, które mogą wskazywać na przyszłe postępowanie.

W przypadku wolontariuszy i pracowników społecznościowych rozmowy również są konieczne i mogą odbywać się z udziałem członków społeczności.

### **5. Sprawdzanie referencji i weryfikacja**

Dla wszystkich kandydatów, w tym wolontariuszy, należy zebrać co najmniej dwie referencje od wcześniejszych przełożonych, współpracowników lub osób z innych organizacji. Preferowane są

referencje pisemne, ale dopuszczalne są również rozmowy telefoniczne, nagrania audio lub referencje społecznościowe.

W przypadku pracowników etatowych należy przeprowadzić dodatkowe sprawdzenia zgodnie z prawem pracy i ochroną danych.

## 6. Zawarcie umowy

Umowa powinna być podpisana dopiero po uzyskaniu satysfakcjonujących referencji i weryfikacji. Każda forma zaangażowania – także wolontariat – musi być potwierdzona pisemnie lub w inny trwały sposób.

Umowa powinna zawierać:

- Kodeks Postępowania,
- politykę ochrony/PSEAH,
- jasne konsekwencje naruszeń.

W przypadku osób niepiśmiennych należy zapewnić zrozumiały sposób potwierdzenia zgody.

## 7. Wprowadzenie (orientacja)

Każda osoba rozpoczynająca współpracę z organizacją powinna przejść szkolenie wprowadzające obejmujące:

- zasady ochrony i PSEAH,
- procedury zgłaszania naruszeń,
- ryzyka SEAH w danym kontekście,
- zasady poufności,
- obowiązki wynikające z Kodeksu Postępowania.

Pracownicy powinni mieć możliwość zadawania pytań i uzyskania wsparcia od przełożonych lub osób odpowiedzialnych za ochronę.

**Przykładowa treść dokumentu regulującego pytania w ramach rekrutacji względem PSEA. Należy wziąć pod uwagę obowiązujące prawo, które jest nadrzędne oraz specyficzne wymogi, które będą regulować konieczność podejmowania działań takich jak sprawdzenie potencjalnych pracowników/wolontariuszy w rejestrze przestępstw karnych na tle seksualnym. Możliwe jest tu również poproszenie o referencje lub inne dokumenty, które pozwolą na transparentność oraz bezpieczeństwo w procesie nawiązywania współpracy na poziomie rekrutacji. W przypadku, kiedy pracownik pomyślnie zakończy proces rekrutacji powinien podpisać dokument polityki ochrony organizacji, a także dokumentu o zasadach PSEA**

### 1. Nota przed rozmową kwalifikacyjną

*Proponowany tekst do odczytania kandydatowi na początku rozmowy:*

W naszej organizacji bezpieczeństwo osób, z którymi pracujemy, jest absolutnym priorytetem. Jako przedsiębiorstwo społeczne/organizacja pozarządowa działamy na rzecz osób w sytuacjach trudnych, narażonych lub zależnych, dlatego wszyscy pracownicy, wolontariusze i współpracownicy muszą przestrzegać wysokich standardów etycznych oraz zasad ochrony przed wykorzystywaniem seksualnym, przemocą i innymi formami nadużyć. W związku z tym podczas rozmowy zadamy kilka pytań dotyczących Pani/Pana wartości, doświadczeń i sposobu reagowania w sytuacjach wymagających odpowiedzialności i wrażliwości. Pytania te nie mają na celu oceniania Życia prywatnego, lecz sprawdzenie, czy kandydat posiada odpowiednie postawy i świadomość, aby pracować w środowisku, w którym bezpieczeństwo i godność osób jest kluczowa. Jeśli którekolwiek pytanie będzie wymagało doprecyzowania, proszę śmiało o to poprosić.

## **2. Wzór pytań do rozmowy kwalifikacyjnej (PSEAH / ochrona / etyka)**

### **A. Pytania o wartości i postawy**

Co dla Pani/Pana oznacza praca z osobami w trudnej sytuacji lub narażonymi na krzywdzenie

Jakie wartości są dla Pani/Pana najważniejsze w pracy z ludźmi

Jak rozumie Pani/Pan pojęcie „bezpieczne środowisko pracy”

Jakie zachowania pracownika wobec beneficjentów uważa Pani/Pan za absolutnie niedopuszczalne

### **B. Pytania o granice i relacje**

Jak reaguje Pani/Pan, gdy beneficjent próbuje nawiązać zbyt bliską lub osobistą relację

Jakie są Pani/Pana granice w kontakcie z osobami korzystającymi ze wsparcia organizacji

Czy zdarzyło się Pani/Panu pracować w sytuacji, w której istniała nierównowaga sił między pracownikiem a beneficjentem Jak Pani/Pan sobie z tym radziła

### **C. Pytania o doświadczenia z przeszłości**

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiała Pani/musiał Pan zareagować na niewłaściwe zachowanie współpracownika lub innej osoby

Czy miała Pani/miał Pan doświadczenie pracy w organizacji, która posiadała politykę ochrony lub kodeks postępowania Jak Pani/Pan to ocenia

Czy kiedykolwiek była Pani/był Pan świadkiem zachowania, które mogło naruszać godność lub bezpieczeństwo innej osoby Jak Pani/Pan zareagowała

### **D. Pytania o świadomość ryzyka i odpowiedzialność**

Jakie ryzyka związane z wykorzystywaniem seksualnym lub przemocą mogą pojawić się w pracy na tym stanowisku

Co Pani/Pan zrobi, jeśli usłyszy niepokojącą informację od beneficjenta, ale nie będzie pewności, czy to prawda

Jak rozumie Pani/Pan obowiązek zgłaszania podejrzeń niewłaściwego zachowania

### **E. Pytania o motywację**

Dlaczego chce Pani/Pan pracować w organizacji, która działa na rzecz osób narażonych

Co daje Pani/Panu satysfakcję w pracy z ludźmi

Jakie sytuacje w pracy są dla Pani/Pana najtrudniejsze i jak sobie Pani/Pan z nimi radzi

### **F. Pytania behawioralne (ocena przyszłych zachowań na podstawie przeszłych)**

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której musiała Pani/musiał Pan podjąć trudną decyzję etyczną

Proszę podać przykład sytuacji, w której musiała Pani/musiał Pan zachować poufność

Proszę opowiedzieć o sytuacji, w której ktoś przekroczył granice drugiej osoby i jak Pani/Pan zareagowała

### **G. Pytania o gotowość do przestrzegania zasad**

Czy jest Pani/Pan gotowa/gotów podpisać Kodeks Postępowania i przestrzegać zasad PSEAH

Jakie elementy polityki ochrony uważa Pani/Pan za najważniejsze

Co Pani/Pan zrobi, jeśli przełożony zignoruje zgłoszenie dotyczące niewłaściwego zachowania

### **3. Dodatkowe pytania dla ról wysokiego ryzyka (opcjonalnie)**

Jakie działania podejmie Pani/Pan, aby zapobiegać ryzyku wykorzystywania w codziennej pracy

Jakie sygnały mogą świadczyć o tym, że osoba narażona doświadcza przemocy lub wykorzystywania

Jakie są Pani/Pana zasady dotyczące kontaktu poza godzinami pracy z beneficjentami

## **Kodeks postępowania oraz metody zgłaszania**

W każdej organizacji działającej na rzecz dobra wspólnego kluczowe znaczenie ma przejrzystość, odpowiedzialność i troska o bezpieczeństwo wszystkich osób, z którymi współpracujemy. Dlatego tworzymy procedury zgłaszania skarg i naruszeń, aby zapewnić jasne, dostępne i bezpieczne mechanizmy informowania o wszelkich nieprawidłowościach, niewłaściwych zachowaniach lub zastrzeżeniach dotyczących działań organizacji, jej pracowników, wolontariuszy czy partnerów. Procedury te mają na celu nie tylko umożliwienie szybkiego reagowania na zgłoszenia, ale również budowanie kultury otwartości, wzajemnego szacunku i odpowiedzialności, w której każda osoba (niezależnie od swojej roli) ma prawo i możliwość zgłosić swoje obawy bez ryzyka odwetu. Wprowadzenie tych zasad wzmacnia zaufanie do organizacji i stanowi fundament etycznego, bezpiecznego i profesjonalnego działania na rzecz społeczności, którym służymy.

### **1. Cel procedury**

Procedura zgłaszania skarg i naruszeń ma na celu:

- zapewnienie przejrzystego, bezpiecznego i dostępnego sposobu zgłaszania skarg, uwag oraz nieprawidłowości,
- umożliwienie szybkiego reagowania na zgłoszenia dotyczące działań organizacji, jej pracowników, wolontariuszy lub partnerów,
- ochronę osób zgłaszających przed odwetem,
- wzmacnianie kultury odpowiedzialności, przejrzystości i bezpieczeństwa w organizacji.

### **2. Definicje**

**Skarga**

Każde wyrażenie niezadowolenia dotyczące działań organizacji, jej pracowników, wolontariuszy, partnerów lub sposobu realizacji usług, które wymaga odpowiedzi.

**Nieprawidłowość**

Zgłoszenie dotyczące działań sprzecznych z prawem, kodeksem postępowania, zasadami etycznymi lub politykami organizacji, w tym:

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

- podejrzenie przestępstwa,
- zagrożenie zdrowia lub bezpieczeństwa,
- naruszenie praw beneficjentów,
- nadużycie władzy,
- wykorzystywanie seksualne lub inne formy przemocy,
- ukrywanie naruszeń.

#### Osoba zgłaszająca

Każda osoba, która zgłasza skargę lub nieprawidłowość: beneficjent, pracownik, wolontariusz, partner, darczyńca lub członek społeczności.

#### 3. Zakres procedury

Procedura obejmuje:

- skargi dotyczące jakości usług,
- skargi dotyczące zachowania pracowników lub wolontariuszy,
- zgłoszenia nieprawidłowości, w tym naruszeń etycznych i prawnych,
- zgłoszenia dotyczące bezpieczeństwa beneficjentów,
- zgłoszenia dotyczące wykorzystywania seksualnego, przemocy lub nadużyć.

Nie obejmuje:

- sporów pracowniczych dotyczących warunków zatrudnienia (te podlegają procedurom HR).

#### 4. Kto może zgłosić skargę lub naruszenie

- beneficjenci działań organizacji,
- pracownicy i wolontariusze,
- partnerzy i kontrahenci,
- darczyńcy,
- członkowie społeczności,
- każda osoba mająca uzasadniony interes lub kontakt z organizacją.

#### 5. Zasady ogólne

##### **Poufność**

Wszystkie zgłoszenia są traktowane poufnie. Dostęp do informacji mają wyłącznie osoby upoważnione.

##### **Brak odwetu**

Osoba zgłaszająca w dobrej wierze jest chroniona przed jakąkolwiek formą odwetu, dyskryminacji lub negatywnych konsekwencji.

##### **Bezpieczeństwo**

Organizacja zapewnia bezpieczne kanały zgłaszania, w tym możliwość zgłoszeń anonimowych.

##### **Bezstronność**

Zgłoszenia są rozpatrywane przez osoby niezależne od sprawy. W przypadku konfliktu interesów wyznaczana jest osoba zewnętrzna lub inny członek zespołu.

##### **Terminowość**

Organizacja zobowiązuje się do udzielania odpowiedzi w określonych ramach czasowych.

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

## 6. Kanały zgłaszania skarg i naruszeń

### Kanały formalne

- adres e-mail dedykowany do zgłoszeń,
- adres pocztowy,
- formularz zgłoszeniowy (papierowy lub online),
- skrzynka skarg i wniosków,
- zgłoszenie telefoniczne,
- zgłoszenie bezpośrednio do osoby odpowiedzialnej.

### Kanały dla osób narażonych

- możliwość zgłoszenia ustnego,
- wsparcie tłumacza lub osoby zaufanej,
- kanały dostosowane do dzieci i osób z niepełnosprawnościami.

## 7. Informacje wymagane przy zgłoszeniu

- opis sytuacji,
- miejsce i czas zdarzenia,
- osoby zaangażowane (jeśli znane),
- dowody lub posiadane informacje,
- oczekiwany sposób rozwiązania (opcjonalnie),
- dane kontaktowe zgłaszającego (opcjonalnie).

## 8. Proces rozpatrywania skarg i naruszeń

### Etap 1 – Przyjęcie zgłoszenia

- potwierdzenie otrzymania zgłoszenia w ciągu 7 dni roboczych,
- rejestracja zgłoszenia w systemie,
- wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za rozpatrzenie.

### Etap 2 – Wstępna analiza

- ocena, czy zgłoszenie mieści się w zakresie procedury,
- decyzja o dalszym postępowaniu.

### Etap 3 – Dochodzenie

- zebranie informacji i dowodów,
- rozmowy z osobami zaangażowanymi,
- analiza dokumentów,
- konsultacje z ekspertami (jeśli konieczne).

### Etap 4 – Decyzja i działania

- przygotowanie raportu,
- podjęcie działań naprawczych lub dyscyplinarnych,
- poinformowanie osoby zgłaszającej o wyniku.

### Etap 5 – Odwołanie

Osoba zgłaszająca może odwołać się od decyzji w ciągu 14 dni.

Odwołanie rozpatruje zarząd lub osoba niezależna.

## 9. Przykładowa matryca odpowiedzialności

Rodzaj zgłoszenia	Osoba rozpatrująca
Skarga na pracownika	bezpośredni przełożony

Skarga na wolontariusza	koordynator wolontariatu
Skarga na prezesa	zarząd
Skarga na członka zarządu	przewodniczący rady fundacji
Skarga na przewodniczącego rady	niezależna komisja

#### 10. Dokumentowanie i archiwizacja

- wszystkie zgłoszenia są rejestrowane,
- dokumenty przechowywane zgodnie z RODO,
- dostęp ograniczony do osób upoważnionych,
- raporty roczne dotyczące liczby zgłoszeń (bez danych osobowych).

#### 11. Komunikacja i dostępność procedury

Procedura powinna być:

- dostępna na stronie internetowej,
- dostępna w biurze organizacji,
- przedstawiana beneficjentom w sposób zrozumiały,
- omawiana podczas szkoleń onboardingowych.

#### 12. Powiązane dokumenty

- Polityka PSEA,
- Kodeks postępowania,
- Polityka ochrony dzieci,
- Polityka antydyskryminacyjna,
- Procedura HR,
- Polityka sygnalistów.

### Wzorcowy przykład dokumentu do zgłoszenia podejrzanego naruszenia w obszarze PSEA.

#### Raport zgłaszający stosowanie lub podejrzenie stosowania przemocy i nieprawidłowości

Ten formularz powinien być używany do zgłaszania obaw związanych z ochroną odnoszącą się do ORGANIZACJI. W nagłych przypadkach prosimy nie zwlekać z powiadomieniem służb ratunkowych (112). Wszystkie informacje muszą być traktowane jako poufne i zgłoszone do wyznaczonej osoby bez zbędnej zwłoki w przeciągu 48h lub najbliższy dzień roboczy w przypadku świąt i weekendu.

Formularz należy wypełnić bezpośrednio po lub niezwłocznie po otrzymaniu informacji, ale po zastosowaniu procedury zabezpieczającej osobę wspieraną. Proszę wypełnić formularz tak szczegółowo jak to możliwe. Formularz można przekazać odpowiedniemu koordynatorowi lub wysłać na email:.....

#### 1. Informacje o osobie zgłaszającej (wypełniającej niniejszy dokument)

Imię i nazwisko

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

Pozycja			
Telefon kontaktowy		Email	
<b>2. Informacje o podopiecznym dotkniętym obawą</b>			
Imię i nazwisko			
Adres zamieszkania			
Telefon kontaktowy		Email	
<b>3. Szczegóły incydentu (proszę podaj tyle szczegółów jak to tylko możliwe, używając jedynie faktów i powstrzymując się od opinii)</b>			
<b>4. Inni potencjalni świadkowie, którzy mogli uczestniczyć/uczestniczyli w wydarzeniu/przekazaniu informacji</b>			
Imię i nazwisko			
Pozycja/Adres			
Telefon kontaktowy		Email	
<b>5. Dodatkowe, istotne informacje (Prosimy o wyszczególnienie wszystkich dodatkowych informacji lub okoliczności, które będą pomocne w rozpatrywaniu zgłoszenia)</b>			
<b><u>Wypełniłem/am ten formularz i podałem/am informacje, które są zgodne ze stanem faktycznym i nie zawierają moich własnych poglądów lub opinii na ten temat</u></b>			
Imię i nazwisko (drukowanymi)			
Podpis			
Data otrzymania zgłoszenia przez zgłaszającego			
Data wpłynięcia zgłoszenia			
Imię i Nazwisko osoby przyjmującej			
Uwagi osoby przyjmującej			

### Skierowanie osób do wsparcia

**Proponowany wzór formularza skierowania ofiar SEA do instytucji specjalizujących się w pomocy ofiarom SEA POUFNE: dostęp do dokumentu musi być ograniczony i musi być on przechowywany w bezpieczny sposób.**

Uwaga: kopie wypełnionego formularza należy przekazać ofierze SEA oraz organizacji, do której ofiara SEA jest kierowana, a także przechowywać kopię formularza w Fundacji w celu umieszczenia jej w wewnętrznych rejestrach i śledzenia postępowania.

Organizacja kierująca ofiarę SEA	
Nazwa:	Dane kontaktowe:
Nr telefonu:	Email:
Adres:	

Organizacja, do której kierowana jest ofiara SEA	
Nazwa:	Dane kontaktowe:
Nr telefonu:	Email:
Adres:	

Survivor information	
Imię:	Nr telefonu:
Adres:	Wiek:
Płeć:	Narodowość:
Język:	Nr dowodu osobistego:
W przypadku, gdy ofiara SEA jest niepełnoletnia (poniżej 18 r. ż.)	
Imię opiekuna prawnego:	Jaka relacja łączy opiekuna z dzieckiem:
Dane kontaktowe opiekuna:	Czy dziecko odizolowane lub bez opiekuna? <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
Czy opiekun wie o skierowaniu dziecka do instytucji specjalizującej się w pomocy ofiarom SEA? <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie (uzasadnij)	

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

### Opis sytuacji/Powód skierowania oraz dotychczasowe formy pomocy ofierze SEA

Czy ofiara została poinformowana o skierowaniu jej do instytucji specjalizującej się w pomocy ofiarom?

Tak  Nie (uzasadnij poniżej)

Czy ofiarę dotychczas skierowano już do innej organizacji?

Tak  Nie (uzasadnij poniżej)

### Które formy pomocy są potrzebne:

Opieka nad zdrowiem psychicznym

Wsparcie psychospołeczne

Służby socjalne

Opieka medyczna

Usługi opiekuńcze

Pomoc prawna

Edukacja

Pomoc w utrzymaniu

Schronienie

Pomoc materialna

Żywnienie

Wsparcie dla dzieci urodzonych w wyniku AEA

Uzasadnij wybrane formy pomocy:

**Zgoda na udzielanie informacji (należy zapoznać ofiarę/opiekuna z niniejszym dokumentem i udzielić mu odpowiedzi na każde zadane pytanie, zanim osoba ta złoży podpis. Jeżeli ofiara/opiekun nie może samodzielnie złożyć podpisu, należy podpisać dokument w jego imieniu.**

Ja, \_\_\_\_\_ (imię), rozumiem, że celem skierowania i udzielenia informacji zawartych w dokumencie \_\_\_\_\_ (nazwa organizacji, do której kierowana jest ofiara SEA) jest zapewnienie bezpieczeństwa i ciągłości opieki świadczonej przez różne organizacje. Organizacja zapewniająca pomoc, \_\_\_\_\_ (nazwa organizacji kierującej) dostarczyła ofierze SEA jasnych i zrozumiałych informacji na temat procedury skierowania i sporządziła listę wszystkich informacji, które będą ujawnione. Podpisując ten formularz zgadzam się na wymianę informacji między organizacjami.

Podpis (ofiary SEA albo opiekuna dziecka):

Data (DD/MM/YY):

### Szczegóły skierowania

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

Ograniczenie kontaktu lub inne?  Tak  Nie (uzasadnij)

Skierowanie dostarczone przez:  Telefon (tylko nagłe wypadki)  E-mail  kanał elektroniczny  
(np. aplikacje, bazy danych)  Osobiście

Informacje o dalszych podjętych krokach udzielane będą poprzez:  Telefon  Email  Osobiście

Do \_\_\_\_\_ data (DD/MM/YY):

Informacje, które organizacje wymienią między sobą w dalszych etapach postępowania:

Imię i podpis odbiorcy dokumentu:

Data otrzymania (DD/MM/YY):

## Materiały informacyjno-edukacyjne

Wzorcowe materiały spełniające międzynarodowe standardy w tym takich podmiotów międzynarodowych jak UNHCR, UNICEF, IOM, jak i lokalnych np.: Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę, Fundacji Dialog oraz wielu innych. Plakaty informacyjne, edukacyjne oraz prewencyjne powinny być dostosowane do obszaru działalności organizacji/instytucji.

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030

World Food Programme IOM UN MIGRATION Translators without Borders wspierane przez Regional Refugee Response for the Ukraine Situation POLSKA AGENCIJA WSPARCIA

## RAZEM MÓWIMY NIE WYKORZYSTYWANIU I NADUŻYCIOM SEKSUALNYM

NIE DLA GWALTU

NIE DLA OFERT POMOCY LUB WSPARCIA W ZAMIAN ZA SEKS, POCALUNEK LUB RANDKĘ

NIE DLA OBIETNIC PRACY W ZAMIAN ZA SEKS, POCALUNEK CZY RANDKĘ

NIE DLA GWIZDANIA NA WIDOK KOBIETY

NIE DLA DOTYKANIA

NIE DLA CAŁOWANIA

NIE DLA PŁACENIA ZA SEKS

NIE DLA GAPIENIA SIĘ

NIE DLA SEXTINGU

ZGŁOŚ TUTAJ

Jeśli coś usłyszysz, zobaczysz lub będziesz podejrzewać MUSZĘ to zgłosić. Nie musisz się obawiać jakichkolwiek negatywnych konsekwencji ze strony mojej organizacji.

SEXUAL EXPLOITATION & ABUSE  
TOGETHER WE SAY  
NO

Plakat dostępny jest również w wersjach angielsko oraz ukraińsko języcznych.

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

Zapobieganie wykorzystywaniu seksualnemu



W sytuacjach wymagających nagłego działania, powiadom policję dzwoniąc na numer 112 lub 997 oraz natychmiast powiadom swoją organizację.



Jeżeli chcesz poufnie zgłosić niepokojącą sytuację, możesz:

---



---



---



---

**WIADOMOŚĆ  
DLA PERSONEŁU  
I PRACOWNIKÓW  
HUMANITARNYCH**



**1 WIEDZ, ŻE:  
Wykorzystywanie seksualne  
jest surowo zabronione**

- Poznaj zasady i przestrzegaj Kodeksu Postępowania w sprawie wykorzystywania seksualnego.
- Jakkolwiek czynności seksualne z dzieckiem poniżej 18 roku życia są traktowane jako wykorzystywanie seksualne, bez względu na prawo państwa w kraju i/lub niepełności, w której pracujesz. Niezależnie prawdziwego wieku osoby nie jest sprawiedliwym.
- Pracownicy humanitarni nie mogą płacić za seks w żaden sposób (pieniędzami, przez dofinansowanie lub usługami).
- Konsekwencją wykorzystywania seksualnego będzie zwolnienie.

Poznaj zasady, przestrzegaj ich i przejdź szkolenie na temat zapobiegania wykorzystywaniu seksualnemu.

✓ Poznaj wszystkie zasady

✗ Nie ma żadnego usprawiedliwienia dla wykorzystywania seksualnego



**2 ZGŁOŚ:  
Nie oczekuj, że zrobi  
to ktoś inny!**

- Musisz zgłaszać wszystkie podjęcia dotyczące wykorzystywania seksualnego do swojej organizacji, tak szybko jak to tylko możliwe.
- Nie musisz mieć całkowitej pewności, aby zgłosić!
- Poinformuj procedury zgłaszania tego typu podjęć w swojej organizacji i zwróć się do nich o pomoc.

Nie próbuj przeprowadzać śledztwa. Niezwłocznie zgłoś wszystkie podjęcia.

✓ Zgłoś

✗ Nie przeprowadzaj śledztwa



**3 POMÓŻ:  
Zobacz, co możesz zrobić,  
kiedy skontaktuje się z tobą  
osoba pokrzywdzona**

- Weź pod uwagę bezpieczeństwo i samopoczucie osoby pokrzywdzonej i zapewnij jej komfort.
- Zawsze szanuj prywatność oraz wolę osoby pokrzywdzonej.
- Zastanów osobie pokrzywdzonej dokładne informacje na temat dostępnej pomocy, włączając w to usługi medyczne i pomoc psychiczną.
- Jeżeli osoba pokrzywdzona wyrazi zgodę, skieraj ją do odpowiednich służb/organizacji lub usług wsparcia.

Bezpieczeństwo oraz godność osoby pokrzywdzonej jest najwyższym priorytetem.

✓ Wystuchaj ✓ Zapewnij bezpieczeństwo

✗ Nie krytykuj i nie ocenij



SPINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030

ŚCIEŻKA WSPARCIA DLA OSÓB DOŚWIADCZAJĄCYCH  
PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ (GBV) **POLSKA**

Usługi dla osób, które doświadczyły przemocy  
fizycznej, seksualnej, emocjonalnej, psychologicznej  
i innych rodzajów przemocy

**Ważne!**

**ZAWSZE STOSUJ PODEJŚCIE ZORIENTOWANE NA POTRZEBY  
OSÓB, KTÓRE DOŚWIADCZYŁY PRZEMOCY**

Potrzeby, życzenia i decyzje osób, które doświadczyły przemocy,  
**POTRAKTUJ PRIORYTETOWO**

**DOPILNUJ**, by osoby, które doświadczyły przemocy, samodzielnie  
podejmowały **WSZELKIE** decyzje dotyczące dostępu do usług i  
dzielenia się informacjami na swój temat

**NIGDY** nie obwiniaj osoby, która doświadczyła przemocy  
**WYKAŻ SIĘ CIERPLIWOŚCIĄ** i umiejętnością **SŁUCHANIA BEZ  
OSADZANIA**

**NIE UDZIELAJ** innym zaangażowanym podmiotom **ŻADNYCH  
INFORMACJI** bez uzyskania świadomej zgody osoby, która  
doświadczyła przemocy

**ZAWSZE:**

**WIERZ** w słowa osoby, która  
doświadczyła przemocy.  
Zapewnij osobę, która doświadczyła  
przemocy, że nie jest temu winna.

**ZAPEWNIJ** praktyczną opiekę  
i wsparcie (np. zaproponuj wodę,  
miejsce do siedzenia itp.).

**WYSŁUCHAJ** osoby, która  
doświadczyła przemocy, bez  
zadawania pytań.

**MIEJ ŚWIADOMOŚĆ** własnych  
osądów i odłóż je na bok.  
**SZANUJ** prawo osób, które  
doświadczyły przemocy, do  
samodzielnego podejmowania  
decyzji.

**PRZEDSTAW** sprawdzone  
i wyczerpujące informacje na temat  
dostępnych usług i wsparcia dla  
osób, które doświadczyły przemocy  
ze względu na płeć.

**DOPILNUJ**, by priorytetowo  
potraktowano najlepsze interesy  
dziecka przy podejmowaniu decyzji  
w jego imieniu przez  
rodzinę/opiekuna. Najlepiej, aby  
dziecko samo wybrało dorosłą  
osobę towarzyszącą.

Przed przekazaniem sprawy w celu  
uzyskania dalszego wsparcia należy  
zawsze uzyskać świadomą zgodę  
osoby, która doświadczyła  
przemocy.

**NIGDY:**

**NIE wywieraj presji** na osobie,  
która doświadczyła przemocy,  
aby podała informacje lub  
dodatki szczególne.

**NIE podawaj w wątpliwość** słów  
osoby, która doświadczyła  
przemocy, ani nie zaprzeczaj im.

**NIE prowadź dochodzenia  
w sprawie** zaistniałej sytuacji ani  
nie udzielaj porad

**NIE pośrednicz** w kontaktach  
między osobą, która  
doświadczyła przemocy,  
a sprawcą przemocy lub osobą  
trzecią (np. rodziną).

**NIE zapisuj** ani nie udostępniaj  
szczegółowych informacji na  
temat zdarzenia ani żadnych  
danych osobowych osoby, która  
doświadczyła przemocy.

**NIE zakładaj**, że sam/a wiesz,  
czego chce lub potrzebuje osoba,  
która doświadczyła przemocy.

Niektóre działania mogą narazić  
osobę, która doświadczyła  
przemocy, na dodatkowe ryzyko  
stygmatyzacji, odwetu lub  
krzywdy.

Po zapewnieniu dalszego  
wsparcia **NIE zwracaj się z prośbą  
o dodatkowe informacje ani nie  
kontaktuj się bezpośrednio  
z osobą, która doświadczyła  
przemocy.**

**NATYCHMIASTOWA POMOC**

**Kompleksowe wsparcie/ 'Case management'**

**Centrum Praw Kobiet**

📍 **Warszawa i cały kraj**  
Centra CPK: Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, Gdańsk,  
Wrocław

Informacje, ogólne i specjalistyczne wsparcie dla wszystkich  
kobiet, które doświadczyły przemocy ze względu na płeć (GBV), w  
tym kobiet, które uciekły z Ukrainy.

Krajowa infolinia:  
+48 800 107 777, poniedziałek–piątek 10:00–18:00 (UKR)  
+48 600 070 717, 24 h/7 dni w tygodniu (POL)

**Feminoteka**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Infolinia dla kobiet i młodzieży doświadczających przemocy,  
w tym przemocy seksualnej. Zapytania o pomoc psychologiczną,  
społeczną i prawną.

+48 888 88 79 88, poniedziałek–piątek 14:00–17:00 (UKR, RUS)  
+48 888 883 388, poniedziałek–piątek 11:00–19:00 (POL)

**Wsparcie psychospołeczne**

**Polskie Forum Migracyjne**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Infolinia dla kobiet i młodzieży doświadczających przemocy, w tym  
przemocy seksualnej. Zapytania o pomoc psychologiczną, społeczną i  
prawną.

+48 888 887 988, poniedziałek–piątek 14:00–17:00 (UKR, RUS)  
+48 888 883 388, poniedziałek–piątek 11:00–19:00 (POL)

**Niebieska Linia**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Infolinia prowadzona przez zespół psychologów, psychoterapeutów,  
psychiatrów i prawników. Krótkookresowe interwencje psychologiczne i  
leczenia długoterminowe; pomoc prawna i inne formy wsparcia

+48 22 668 70 00, 7 dni w tygodniu, 10:00–20:00 (POL, UKR)

**Niebieska Linia (dla przypadków przemocy domowej)**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Wsparcie psychologiczne i doradztwo prawne.  
+48 22 800 120 002, 24 h/7 dni w tygodniu (POL); poniedziałek  
18:00–22:00 (ENG); wtorek 18:00–22:00 (RUS)

**Ukraiński Dom – Fundacja Nasz Wybór**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Wsparcie psychospołeczne  
+48 727 805 764, poniedziałek–piątek 9:00–19:00 (UKR)

**Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Wsparcie psychologiczne dla dzieci i nastolatków  
doświadczających przemocy, w tym przemocy seksualnej.  
116 111, poniedziałek–piątek 14:00–18:00 (UKR i RUS),  
24 h/7 dni w tygodniu (POL)  
800 100 100 poniedziałek–piątek 12:00–15:00 & 16:30–  
20:30 (POL)- infolinia dla rodziców i opiekunów dzieci

**Fundacja dla Somalii**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Doradztwo psychologiczne i pomoc prawna dla osób,  
które doświadczyły przemocy ze względu na płeć (GBV)  
+48 736 380 203, poniedziałek–czwartek 9:00–18:00  
(UKR, RUS, POL) i piątek 9:00–15:00 (UKR, RUS, POL)

**LAMBDA**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Doradztwo psychologiczne, pomoc prawna i schronienie dla  
uchodźców z Ukrainy, którzy doświadczają przemocy lub  
dyskryminacji ze względu na orientację psychoseksualną lub  
tożsamość płciową  
+48 226285252, poniedziałek, piątek, 12:00–14:00 (POL)  
16:00–18:00 (UKR, RUS)

**Ośrodki Interwencji Kryzysowej**

📍 **Cały kraj**

Wsparcie psychologiczne, pomoc prawna i schronienie.  
<http://www.interwencjakryzysowa.pl/osrodki-interwencji-kryzysowej>

**Wsparcie w zakresie opieki zdrowotnej**

**Ogólnokrajowe numery alarmowe**

📍 **Cały kraj**

112 (ogólna linia alarmowa)  
999 Karetki pogotowia

Wykaz państwowych szpitalnych oddziałów  
ratunkowych w Polsce:

<http://nfw-warszawa.pl/dla-pacjenta/narunek/szpitalne-oddzialy-ratunkowe/>

**Fundacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny FEDERA**

📍 **Warszawa i cały kraj**

Infolinia dla **WSZYSTKICH** osób poszukujących informacji na  
temat zdrowia seksualnego i prokreacyjnego.  
+48 22 635 93 92, poniedziałek–piątek 16:00–22:00 (POL)  
+48 573 185 626, poniedziałek, środa, piątek 17:00–21:00  
(UKR, POL) (doradztwo prawne)

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

**Informacje prawne i pomoc prawna**

**Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć**

📍 **Warszawa i cały kraj**  
Usługi doradztwa prawnego  
+48 725449374 i +48 693390502, poniedziałek–piątek,  
9:00–15:00 (POL, UKR, RUS, ENG)

**Stowarzyszenie Interwencji Prawnej**

📍 **Warszawa i cały kraj**  
Usługi doradztwa prawnego  
+48 880145372, poniedziałek–piątek 14:00–16:00 (POL,  
UKR, RUS, ENG)

**Centrum Koordynacji Pomocy Prawnej**

📍 **Warszawa i cały kraj**  
Usługi doradztwa prawnego  
+48 800 088 544, poniedziałek–piątek 9:00–19:00 (POL,  
UKR, RUS, ENG)

**Fundacja Instytut na rzecz Państwa Prawa**

📍 **Lublin i cały kraj**  
Usługi doradztwa prawnego  
+48 606 703 933, poniedziałek–piątek 12:00–14:00 (UKR,  
POL)

**Pozostałe usługi prawne i psychologiczne**

**Homo Faber**

📍 **Lublin**  
Wsparcie psychologiczne, pomoc prawna i skierowania do  
schroniska.  
+48 533391569, 24 h/7 dni w tygodniu (UKR, RUS, PL, ENG)

**Fundacja Ocalenie**

📍 **Warszawa, Łódź, Łomża**  
Doradztwo prawne, doradztwo psychologiczne i wsparcie materialne  
+48 22 828 50 02, poniedziałek–piątek 08:00–17:00 (UKR, POL)

**Kampania Przeciwko Homofobii**

📍 **Warszawa i cały kraj**  
Usługi doradztwa prawnego dla wszystkich osób  
doświadczających dyskryminacji ze względu na orientację  
seksualną lub tożsamość/ekspresję płciową  
+48 22 423 64 38, poniedziałek–piątek 10:00–17:00 (POL)

**Bezpieczeństwo/ochrona**

**POLICJA**

📍 **Cały kraj**  
997

**Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla  
Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK)**

📍 **Cały kraj**  
Infolinia dla ofiar handlu ludźmi, pracy przymusowej i  
niewolnictwa. Pomoc psychologiczna, prawna i społeczna.  
Prowadzona przez **organizację La Strada**.  
+48 22 628 01 20, 24 godziny/7 dni w tygodniu (POL, UKR,  
RUS) **KCIK**  
+48 22 628 99 99, 24 godziny/7 dni w tygodniu (POL, UKR,  
RUS, ENG) **La Strada**  
+48 605 687 750, 24 godziny/7 dni w tygodniu (POL, UKR,  
RUS, ENG) **La Strada**

**Ośrodki Interwencji Kryzysowej**

Schronienie dla kobiet i dzieci doświadczających przemoc  
domową

📍 **Warszawa**  
+48 514 202 619

📍 **Lublin**  
+48 733 588 600

📍 **Rzeszów**  
+48 17 863-53-89

📍 **Kraków**  
+48 12 421 92 82

📍 **Poznań**  
+48 61 814 22 71

📍 **Wrocław**  
+48 71 352 94 03

📍 **Gdańsk**  
+48 58 511 01 21

📍 **Szczecin**  
+48 91 48 57 601

📍 **Toruń**  
+48 56 477 00 91

📍 **Olsztyn**  
+48 89 523 64 02

📍 **Łódź**  
+48 42 630 11 02

📍 **Katowice**  
+48 32 251 15 99

📍 **Opole**  
+48 77455 63 90

📍 **Kielce**  
+48 41 366 4847

📍 **Zielona Góra**  
+48 68 32449 00

📍 **Białystok**  
+48 85 740 39 11

**Centrum Praw Kobiet**

📍 **Warszawa, Kraków, Wrocław**  
Schronienie dla kobiet, które doświadczyły przemocy ze  
względu na płeć (GBV)

**LAMBDA**

📍 **Warszawa**  
Schronienie dla uchodźców z Ukrainy, którzy doświadczają przemoc lub  
dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub tożsamość płciową  
+48 226285252, poniedziałek, piątek, 12:00–14:00 (POL)  
16:00–18:00 (UKR, RUS)

**Wsparcie materialne**

Artykuły spożywcze i innego rodzaju, w tym odzież, artykuły  
higieniczne, produkty dla niemowląt

**Uniters Volunteers**

📍 **Warszawa**  
Dom Kultury Śródmieście,  
Al. Jerozolimskie 2, Warszawa  
Poniedziałek–piątek 12:00–19:00

**Polski Czerwony Krzyż**

Poniedziałek–piątek 8:00–16:00

📍 **Warszawa**  
ul. Szańcowa 25, 01-485, Warszawa

📍 **Lublin**  
ul. Puchacza 6, 20-323 Lublin

📍 **Kraków**  
ul. Studencka 19, 31-116 Kraków

📍 **Wrocław**  
ul. Bujwida 34, 50-345 Wrocław

**CARITAS**

📍 **Warszawa**  
+48 660 424 014  
+48 22 619 44 76

Opracowane przez UNHCR przy wsparciu podmiotów działających w ramach Forum Koordynacji Pomocy dla Uchodźców (Refugee Coordination Forum) 

## Analiza ryzyka - Matrix

Matryca ryzyka PSEA dla dzieci i dorosłych w organizacjach, w tym w przedsiębiorstwach społecznych, jest narzędziem, które pomaga systemowo przyjrzeć się temu, gdzie w działaniach organizacji może dojść do krzywdzenia, wykorzystywania lub nadużyć, oraz jakie konkretne środki prewencyjne i kontrolne należy wprowadzić. Można ją stworzyć w kilku logicznych krokach, nawet jeśli nie ma się przed sobą żadnego gotowego wzoru, korzystając wyłącznie z wiedzy o własnej organizacji i jej codziennych aktywnościach.

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

Pierwszym krokiem jest sporządzenie możliwie pełnej listy działań organizacji, w których występuje kontakt z ludźmi, zwłaszcza z dziećmi, osobami w kryzysie, osobami z niepełnosprawnościami lub innymi grupami szczególnie narażonymi. W przypadku organizacji i przedsiębiorstw społecznych będą to na przykład konsultacje indywidualne, spotkania grupowe, prowadzenie zajęć, wizyty domowe, działania środowiskowe, wydarzenia integracyjne, wyjazdy, działania online, komunikacja z beneficjentami przez telefon lub internet, rekrutacja i szkolenie pracowników oraz wolontariuszy, współpraca z partnerami i podwykonawcami, przetwarzanie danych wrażliwych, a także sytuacje mniej oczywiste jak korzystanie z pomieszczeń sanitarnych, transport, praca po godzinach czy kontakty nieformalne. Ważne jest, aby pomyśleć zarówno o aktywnościach głównych, jak i dodatkowych, ponieważ ryzyko może pojawić się w każdym kontakcie, w którym występuje nierównowaga sił, zależność lub sfera prywatności.

Drugim krokiem jest zidentyfikowanie dla każdej z tych aktywności potencjalnego ryzyka krzywdzenia rozumianego jako wykorzystywanie seksualne, przemoc, nadużycie zaufania, naruszenie granic, zaniedbanie lub inne formy szkody psychicznej, fizycznej, emocjonalnej czy związanej z reputacją lub prywatnością. W tym miejscu nie chodzi o ogólne ryzyka BHP, lecz o pytanie, w jaki sposób w danej sytuacji konkretna osoba mogłaby zostać skrzywdzona przez pracownika, wolontariusza, innego beneficjenta lub osobę z zewnątrz. Przykładowo w pracy indywidualnej ryzykiem będzie brak odpowiedniego nadzoru i zbyt duża prywatność, co może sprzyjać przekroczeniu granic. W pracy online ryzykiem będzie brak kontroli nad sposobem komunikacji, przesyłaniem zdjęć lub filmów i możliwością niewłaściwego kontaktu poza oficjalnymi kanałami. W działaniach grupowych ryzykiem może być przemoc rówieśnicza, upokarzanie, molestowanie słowne, brak reakcji na przemoc w grupie. W pracy z osobami o szczególnych potrzebach ryzykiem będzie na przykład niewłaściwe wykonywanie czynności intymnej opieki, nadmierne uzależnienie od jednej osoby, brak świadków sytuacji.

Trzecim krokiem jest opisanie istniejących procedur, zasad i praktyk, które te ryzyka zmniejszają, oraz wskazanie braków. Chodzi o to, aby przy każdej aktywności odpowiedzieć sobie na pytanie czy mamy jasne zasady postępowania, kodeks zachowań, politykę PSEA, procedury rekrutacji, weryfikacji i szkoleń, zasady nadzoru i superwizji, standardy pracy indywidualnej i grupowej, reguły komunikacji online, zasady korzystania z telefonów i mediów społecznościowych, politykę ochrony danych, wytyczne dotyczące wyjazdów, działań poza siedzibą czy zapraszania osób zewnętrznych. Jeżeli takie procedury istnieją, należy je dopasować do zidentyfikowanych ryzyk i sprawdzić, czy są wystarczająco konkretne i stosowane w praktyce. Jeżeli ich brakuje, trzeba zapisać potrzebę ich stworzenia lub doprecyzowania jako element planu działań.

SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030

Kolejnym krokiem jest zaplanowanie środków prewencyjnych. Do najważniejszych należą jasne, pisemne zasady zachowania obowiązujące wszystkich pracowników, współpracowników i wolontariuszy, w tym zakaz wykorzystywania seksualnego, zakaz relacji seksualnych i romantycznych z osobami korzystającymi ze wsparcia, zakaz płacenia za kontakty seksualne oraz zakaz prywatnej, nieformalnej komunikacji, która omija oficjalne kanały organizacji. Równie istotna jest bezpieczna rekrutacja, obejmująca sprawdzanie referencji, pytania o wcześniejsze naruszenia, samo deklarację braku postępowań oraz obowiązkowe podpisanie kodeksu postępowania. Niezbędnym elementem są także obowiązkowe szkolenia dla wszystkich osób zaangażowanych w działania organizacji, obejmujące rozpoznawanie ryzyka, zasady PSEA, sposób reagowania i zgłaszania podejrzeń oraz konsekwencje naruszeń. Innym środkiem prewencyjnym jest odpowiednia organizacja przestrzeni i pracy, na przykład zasada otwartych drzwi lub przeszklonych pomieszczeń w pracy indywidualnej, obecność więcej niż jednej osoby dorosłej w niektórych działaniach, jasne zasady dotyczące godzin i miejsca spotkań oraz unikanie sytuacji, w których jedna osoba ma pełną kontrolę i brak nadzoru.

Ważnym elementem matrycy ryzyka są także mechanizmy zgłaszania i reagowania. Osoby tworzące analizę ryzyka powinny zaplanować, w jaki sposób dzieci, dorośli, pracownicy, wolontariusze i osoby z zewnątrz mogą bezpiecznie zgłaszać obawy, skargi i podejrzenia naruszeń. Oznacza to opisanie kanałów kontaktu, tego kto przyjmuje zgłoszenia, w jakim czasie jest udzielane potwierdzenie i odpowiedź, jakie są zasady poufności oraz jak chronione są osoby zgłaszające przed odwetem. W matrycy warto uwzględnić także procedury kierowania osób poszkodowanych do odpowiednich form wsparcia, takich jak pomoc psychologiczna, prawna, medyczna lub wsparcie interwencyjne, oraz powiązać je z konkretnymi rodzajami ryzyka.

Analiza ryzyka powinna obejmować również grupy szczególnie narażone, na przykład dzieci, osoby z niepełnosprawnościami, osoby w kryzysie bezdomności, uchodźców, seniorów, osoby doświadczające przemocy, osoby należące do mniejszości oraz osoby, które ze względu na swoją sytuację życiową mogą mieć ograniczoną możliwość obrony lub zgłoszenia naruszenia. Dla każdej takiej grupy należy zadać sobie pytanie, jakie dodatkowe ryzyka występują w działaniach organizacji i jakie szczególne zabezpieczenia są potrzebne. Może to być na przykład zapewnienie tłumacza, wsparcie osoby zaufanej, dostosowanie komunikacji, szczególna uwaga na relacje zależności oraz dodatkowy nadzór nad osobami udzielającymi wsparcia.

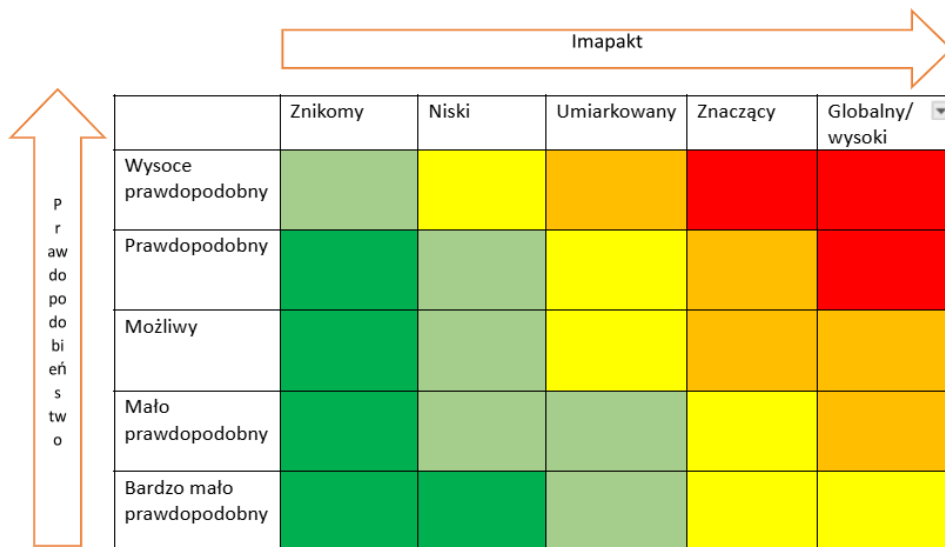
Kiedy lista aktywności, ryzyk i środków zapobiegawczych jest już zebrana, można ją uporządkować w formie tabeli, choć nie jest to warunek konieczny. Ważne jest, aby dla każdej aktywności były opisane co najmniej trzy elementy, czyli na czym polega dane działanie, jakie jest ryzyko krzywdzenia lub wykorzystywania w tym działaniu oraz jakie konkretne procedury, zasady i działania stosuje organizacja, aby to ryzyko zminimalizować. Warto także zanotować,

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

gdzie są luki, czego brakuje i jakie dokumenty, szkolenia czy zmiany organizacyjne trzeba wprowadzić.

Matryca ryzyka PSEA nie jest dokumentem jednorazowym, ale narzędziem żywym. Oznacza to, że powinna być regularnie przeglądana, na przykład raz w roku lub po każdym poważnym incydencie, wdrożeniu nowego projektu, zmianie profilu działań czy wprowadzeniu nowych form pracy, zwłaszcza online. Przegląd polega na sprawdzeniu, czy opisane ryzyka są nadal aktualne, czy w praktyce pojawiły się nowe zagrożenia, czy wprowadzone środki zapobiegawcze działają oraz czy pracownicy i wolontariusze znają i stosują opisane zasady. W organizacjach i przedsiębiorstwach społecznych dobrym rozwiązaniem jest włączenie do tego procesu osób z różnych poziomów struktury, a tam gdzie to możliwe także przedstawicieli osób korzystających ze wsparcia.

Stworzenie matrycy ryzyka PSEA w opisany sposób pozwala organizacji zobaczyć swoje działania przez pryzmat bezpieczeństwa dzieci i dorosłych, zidentyfikować miejsca szczególnego ryzyka i świadomie zaplanować zabezpieczenia, które chronią osoby narażone, a jednocześnie wspierają pracowników i wolontariuszy w etycznym, bezpiecznym działaniu. Dzięki temu prewencja, reagowanie i kontrola stają się częścią codziennego funkcjonowania organizacji, a nie jedynie formalnym zapisem w dokumentach.



	Imapakt →				
	Znikomy	Niski	Umiarkowany	Znaczący	Globalny/ wysoki
↑ P r a w d o p o d o b i e ń s t w o	Wysoce prawdopodobny				
	Prawdopodobny				
	Możliwy				
	M mało prawdopodobny				
	Bardzo mało prawdopodobny				

## Ocena jakości wprowadzonych standardów PSEA

### Wzór analizy wprowadzonych procedur PSEA

*(dla organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych)*

Analiza wprowadzonych procedur PSEA (Preventing Sexual Exploitation and Abuse – Zapobieganie Wykorzystywaniu Seksualnemu i Nadużyciom) ma na celu ocenę, w jakim stopniu organizacja wdrożyła skuteczne mechanizmy chroniące dzieci i dorosłych przed wykorzystywaniem, przemocą, nadużyciami władzy oraz innymi formami krzywdzenia. Ocena ta pozwala określić mocne strony organizacji, zidentyfikować obszary wymagające poprawy oraz zaplanować działania naprawcze i rozwojowe.

Analiza obejmuje osiem kluczowych obszarów funkcjonowania organizacji, które są uznawane za minimalne standardy bezpieczeństwa w sektorze społecznym, humanitarnym i rozwojowym. Każdy obszar jest oceniany pod kątem zgodności z wymaganiami, a wynik punktowy odzwierciedla poziom gotowości organizacji do zapobiegania wykorzystywaniu i reagowania na nie.

### Co jest analizowane i dlaczego

#### 1. Polityka organizacyjna PSEA

Analizuje się, czy organizacja posiada formalną politykę PSEA, która jasno określa zakaz wykorzystywania seksualnego, nadużyć i przemocy oraz zawiera zobowiązanie do przestrzegania międzynarodowych standardów.

**Dlaczego:** polityka jest fundamentem wszystkich działań ochronnych i punktem odniesienia dla pracowników, wolontariuszy i partnerów.

#### 2. Zarządzanie organizacyjne i współpraca z partnerami

Sprawdza się, czy umowy z partnerami i podwykonawcami zawierają obowiązkowe klauzule PSEA oraz czy organizacja wymaga od nich stosowania podobnych standardów ochrony.

**Dlaczego:** bezpieczeństwo musi być zachowane w całym łańcuchu współpracy, nie tylko wewnątrz organizacji.

#### 3. Systemy HR i bezpieczna rekrutacja

Analiza obejmuje procedury weryfikacji kandydatów, sprawdzania referencji, samo-deklaracji dotyczących wcześniejszych naruszeń oraz obowiązków podpisania kodeksu postępowania.

**Dlaczego:** większość przypadków nadużyć wynika z braku odpowiedniej selekcji personelu.

#### 4. Obowiązkowe szkolenia PSEA

Sprawdza się, czy organizacja prowadzi regularne szkolenia dla wszystkich pracowników i wolontariuszy, obejmujące definicje SEA, zakazy, obowiązki zgłaszania oraz procedury reagowania.

**Dlaczego:** wiedza i świadomość są kluczowe dla zapobiegania naruszeniom.

## 5. Mechanizmy zgłaszania skarg i naruszeń

Analizuje się, czy organizacja posiada bezpieczne, poufne i dostępne kanały zgłaszania dla pracowników, beneficjentów i społeczności, w tym dla dzieci i osób z niepełnosprawnościami.

**Dlaczego:** brak możliwości zgłoszenia naruszeń jest jednym z największych czynników ryzyka.

## 6. System wsparcia i kierowania do usług

Sprawdza się, czy organizacja posiada procedury kierowania osób poszkodowanych do odpowiednich usług (psychologicznych, medycznych, prawnych) oraz czy współpracuje z lokalnymi instytucjami.

**Dlaczego:** osoby poszkodowane muszą otrzymać natychmiastową i adekwatną pomoc.

## 7. Procedury dochodzeniowe

Analiza obejmuje istnienie formalnych procedur prowadzenia dochodzeń, zasady poufności, dostęp do specjalistów oraz sposób dokumentowania działań.

**Dlaczego:** rzetelne dochodzenie jest kluczowe dla ochrony poszkodowanych i sprawiedliwego traktowania wszystkich stron.

## 8. Działania naprawcze

Sprawdza się, czy organizacja podejmuje działania naprawcze w przypadku potwierdzonych naruszeń oraz czy wdraża środki zapobiegające powtórzeniu się sytuacji.

**Dlaczego:** brak konsekwencji utrwala kulturę bezkarności.

## 2. Punktacja oceny

Każdy standard oceniany jest w skali:

### 1 punkt – TAK

- Organizacja w pełni spełnia standard.

### 0 punktów – NIE

- Organizacja nie spełnia standardu lub spełnia go częściowo.

### N/A – nie dotyczy

- Dotyczy wyłącznie standardu 2 (jeśli organizacja nie współpracuje z podwykonawcami).

## 3. Interpretacja wyniku

**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI - CENTRUM  
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU  
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030**

Wynik	Poziom zdolności organizacyjnych	Znaczenie
<b>8 punktów</b>	Pełna zdolność	Organizacja spełnia wszystkie standardy i posiada wysoki poziom bezpieczeństwa.
<b>6-7 punktów</b>	Średnia zdolność	Organizacja spełnia większość standardów, ale wymaga wsparcia i działań naprawczych.
<b>5 punktów lub mniej</b>	Niska zdolność	Organizacja nie spełnia minimalnych standardów; konieczne są pilne działania.

#### 4. Lista zadań ocenianych w analizie

1. Czy organizacja posiada formalną politykę PSEA.
2. Czy umowy z partnerami zawierają klauzule PSEA.
3. Czy stosowane są procedury bezpiecznej rekrutacji.
4. Czy wszyscy pracownicy i wolontariusze przechodzą obowiązkowe szkolenia.
5. Czy istnieją bezpieczne i dostępne mechanizmy zgłaszania naruszeń.
6. Czy organizacja zapewnia wsparcie i kierowanie do usług dla osób poszkodowanych.
7. Czy istnieją formalne procedury dochodzeniowe.
8. Czy organizacja wdraża działania naprawcze w przypadku naruszeń.

#### 5. Cel analizy

Analiza procedur PSEA pozwala organizacji:

- ocenić poziom bezpieczeństwa osób, z którymi pracuje,
- zidentyfikować luki i ryzyka,
- zaplanować działania naprawcze,
- zwiększyć odpowiedzialność i przejrzystość,
- spełnić wymagania grantodawców, partnerów i standardów międzynarodowych,
- budować kulturę bezpieczeństwa i zaufania.