



Політика з протидії сексуальним домаганням

Громадської організації «Медійна ініціатива за права людини»

Громадська організація «Медійна ініціатива за права людини» (МІПЛ) сприяє повазі всіх членкинь/членів організації, а також найманих працівниць/працівників організації та волонтерок/волонтерів до індивідуальних цінностей та свобод, тому дотримується політики з протидії сексуальним домаганням для запобігання таким проявам.

Ми усвідомлюємо: насильство, зокрема сексуальне та гендерно-обумовлене, - крайня форма дискримінації та грубе порушення прав людини, і будь-який такий прояв, окрім усього іншого, підриває репутацію організації.

МІПЛ проголошує неприйнятність будь-яких форм дискримінації як всередині організації, так і з боку будь-кого із наших членкинь/членів, найманих працівниць/працівників, волонтерок/волонтерів, зокрема сексуальних домагань у будь-якій формі (включно з дискримінаційними висловлюваннями, утисками) та вживає всіх заходів для унеможливлення та попередження подібних випадків. Дана редакція Політики з протидії сексуальному насильству затверджена Загальними зборами МІПЛ від 26 лютого 2021 р.

Ця політика - є одним із таких заходів. Вона ґрунтується на положеннях, викладених у Бюлетені Генерального Секретаря ООН ST/SGB/2003/13, а також Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Політика з протидії сексуальним домаганням МІПЛ розповсюджується на всіх членкинь/членів організації, а також найманих працівниць/працівників організації та волонтерок/волонтерів.

Сексуальним домаганням МІПЛ вважає дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики,

поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Організація зобов'язується застосовувати санкції до будь-кого із членкинь/членів ГО, найманих працівниць/працівників, волонтерок/волонтерів, хто вчинив вказані дії, а саме: якщо членкин/члена ГО, найманий працівник/працівниця, волонтер/волонтерка вважає, що щодо неї/нього було порушено Політику з протидії сексуальним домаганням, він або вона може подати скаргу. Скарга подається до Директора ГО у письмовій формі (в електронному або паперовому вигляді), та має містити опис порушення. Строк розгляду скарги не має перевищувати 5 днів з моменту її отримання. Якщо скаржник/скаржниця не заперечує, Директор ГО виносить скаргу на розгляд Загальних зборів.

У рамках спеціального засідання Загальних зборів проводяться консультації із скаржником/скаржницею, який/яка може обрати один із способів вирішення ситуації: неформальна процедура, формальна процедура, відмова від необхідності реагування. Неформальна процедура передбачає проведення консультацій з напрацюванням способу вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з сексуальними домаганнями (які не передбачають адміністративних рішень). У разі досягнення спільного рішення, оформляється документ, який засвідчується скаржником/скаржницею та відповідачем/відповідачкою. Цей документ зберігається у Директора ГО. Якщо скаржник/скаржниця не бажає вирішувати ситуацію за допомогою неформальної процедури, або ж не було напрацьовано за його допомогою спільного рішення, застосовується формальна процедура. Вона передбачає також проведення попередніх консультацій та з'ясування додаткових обставин під час Загальних зборів організації, за підсумками яких ухвалюється адміністративне рішення про виключення відповідача/відповідачки з числа членів організації, або звільнення найманого працівника/працівниці, або відмову від співпраці із волонтерком/волонтером.

При розгляді скарги мають бути гарантовані засади поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

МІПЛ також захищає тих, хто повідомляє про ймовірні випадки сексуальних домагань. Будь-яка форма помсти будь-кому, хто скаржився на дискримінацію, сексуальне домагання, сексуальне насильство або повідомляв про них, співпрацював з правоохоронними органами щодо цих випадків, веде до виключення з числа членкинь/членів ГО, звільнення, якщо йдеться про найманих працівниць/працівників,

або відмови від подальшої співпраці у випадку з волонтерками/волонтерами МІПЛ.

Щодо питань, які стосуються імплементації цієї політики, можна звертатися до Директора ГО.