



**DOBROBUD**

**ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ  
СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ  
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ  
ФОНД «ДОБРОБУД 2022»**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Директором Благодійної Організації  
«Благодійний фонд «ДОБРОБУД 2022»  
«19» квітня 2024 року.

## ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

### ЗМІСТ

- РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ
- РОЗДІЛ 2. МЕТА ПОЛІТИКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
- РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
- РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ПОЛІТИКИ СЕН
- РОЗДІЛ 5. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ.
- РОЗДІЛ 6. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
- РОЗДІЛ 7. ДОГЛЯД, ЛІКУВАННЯ, ЗАХИСТ ТА ПЕРЕНАПРВЛЕННЯ У ВИПАДКАХ СЕН.

## РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення з Політики щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі (далі – Політика СЕН) Благодійної організації «Благодійний фонд «ДОБРОБУД 2022» (далі — Організація) розроблена та базується відповідно до Конституції України, законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», окремих статей Кримінального кодексу України, Кодексу про адміністративні правопорушення, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003 року, ключових принципів Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз 2002 року та Керівних принципів політики ООН щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі затверджених Міжвідомчим постійним комітетом (IASC) на міжвідомчому форумі гуманітарних партнерів 12 вересня 2019 року.

1.2. Для виконання цілей цієї Політики застосовуються такі визначення:

**Сексуальна експлуатація та наруга** – отримання матеріальної чи іншої вигоди з використанням примусу іншої особи, в тому числі шляхом зловживання її вразливим становищем, до надання послуг сексуального характеру або до здійснення інших дій сексуального характеру, включно з її використання для заняття проституцією, участі у заходах сексуального характеру, виготовлення порнографічних матеріалів або предметів або звернення і утримання в сексуальному рабстві.

**Сексуальна експлуатація** – будь-яке зловживання чи спроба зловживання уразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, зокрема, придбання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Предметом обміну сексуальної експлуатації можуть бути:

- продукти харчування, багатоцільова грошова допомога, майно, доступ до послуг, навчання, працевлаштування тощо;
- відмова в доступі до допомоги з вимогою отримати сексуальні послуги в обмін на неї;
- використання секс працівників тощо.

При сексуальній експлуатації існує обмін на щось.

**Сексуальна наруга** – означає фізичну дію або загрозу фізичною дією проти статевої недоторканності або із застосуванням сили, або в нерівних умовах, або з примусом. При сексуальній нарузі обмін на щось відсутній. Сексуальна наруга включає в себе неприйнятні дотики та фізичний контакт (з проникненням чи без, із застосування сили чи без), неприємна розмова або дії сексуального характеру, які не містять контактів. Будь-які дії сексуального характеру з залученням дітей є сексуальною наругою.

**Сексуальне домагання** – будь-які небажані дії сексуального характеру виражені у словесній чи фізичній формі, з метою приниження чи образи особи. Такою поведінкою можуть оцінюватись інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті та оцінені аналогічно. Такі дії сексуального характеру можуть створювати бар'єри до виконання роботи, або слугувати умовою при працевлаштуванні, як наслідок створюватимуть агресивне та загрозове середовище.

**Обвинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі** – інформування про вчинення діянь сексуальної експлуатації чи наруги, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціації розслідування.

**Уповноважені особи** – співробітниця/ки Організації, які здійснюють контроль, опрацьовують дані і мають доступ до інформації про будь-які порушення, а також несуть відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку Заяв про дотримання стандартів етики та поведінки.

**Бенефіціарки/и** – фізичні особи, групи чи організації, які отримують відповідну вигоду, прямо чи опосередковано, у рамках реалізації проєктів, програм чи заходів Організації.

**Дитина** – будь-яка особа віком до 18 років (незалежно від локальної/регіональної специфіки визначення віку досягнення повноліття).

**Підозра** – причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими. У контексті сексуальної експлуатації та наруги – підозра та/або чутки, що будь-хто з персоналу Організації або інші залучені до діяльності організації особи або організації/структури завдали шкоду.

**Захист даних** – систематичне вжиття комплексу інституційних, технічних та організаційних заходів з метою захисту права на приватність у контексті збору, зберігання, використання та розкриття персональних даних.

**Заходи дисциплінарного стягнення** – обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються Організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення, або були б застосовані у випадку, коли факт вчинення порушення був би підтверджений за результатами розслідування, завершеного після звільнення особи з Організації.

**Персонал** – всі співробітниця/ки, залучені до діяльності Організації (оплачуваний персонал, волонтерки/и, контрактні працівниця/ки, консультантки/и, експертки/и та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації, незалежно від виду чи строку дії їхнього договору).

**Уповноважена особа** – особа, яка підвітна і несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих Організації, а також за імплементацію та керівництво даної політики. Такою особою може бути (перелік не обмежується вказаними найменуваннями): учасники Фонду,

консультантки/и, експертки/и тощо, призначені наказом Директорки/а.

**Інформована згода** – добровільно надана учасником згода на використання інформації у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії – необхідно отримати інформовану згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідної підтримки в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. В будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можливо відкликати. Більш того, особа, яка відповідає за збір інформації, зобов'язана оцінити потенційні наслідки її використання для особистої безпеки надавача та інших залучених до процесу осіб, а також мінімізувати будь-який ризик, пов'язаний із завданням шкоди в результаті використання цієї інформації.

**Первинна оцінка** – огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь сексуальної експлуатації та наруги) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.

**Розслідування** – аналітичний процес, що передбачає збір інформації для визначення факту порушення відповідної норми чинного законодавства і у випадку підтвердження порушення – притягнення винних осіб чи організацій до відповідальності.

**Порушення** – сексуальна наруга, сексуальна експлуатація чи сексуальні домагання.

**Повідомлення про обвинувачення** – письмове повідомлення, направлене відповідальною структурою визначеній стороні, зі зазначенням фактів, що є основою для винесення обвинувачення, та проханням до сторони надати свої коментарі. Зазвичай надсилається в процесі розслідування.

**Повідомлення про потенційний інцидент, що включає сексуальну експлуатацію і наругу** – надана інформація (заявицею/ком чи іншою особою, анонімним джерелом) про поведінку, яка може містити ознак порушення положень Політики СЕН, але потребує перевірки.

**Суб'єкт повідомлення / розслідування** – особа, дії якої є об'єктом розслідування / повідомлення.

**Обґрунтоване повідомлення** – під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги.

**Необґрунтоване повідомлення** – наявних доказів було недостатньо для того, щоб завершити розслідування чи в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги, з низки причин – це не завжди означає, що

обвинувачення було визнано неправдивим.

**Політика абсолютної нетерпимості** – політика, що встановлює заборону на будь-які прояви сексуальної експлуатації та наруги з боку персоналу Організації, включно з партнерами з імплементації та визначає обов'язковим притягнення до відповідальності у випадку вчинення таких дій.

### 1.3. Принципи та стандарти Політики СЕН:

- весь персонал Організації зобов'язаний створювати та підтримувати середовище в Організації та поза нею для попередження сексуальної експлуатації та наруги;
- будь-які дії сексуального характеру щодо дітей – осіб, які не досягли 18-річного віку заборонені. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням;
- обмін сексуальних послуг на гроші, роботу, товари чи послуги (включно з наймом секс-працівників) заборонений;
- заборонено зловживати владою чи повноваженнями з метою вступу в сексуальні стосунки з бенефіціаркою/ом;
- персонал Організації зобов'язаний повідомляти про будь-які підозри щодо сексуальної експлуатації та наруги. Коли у співробітниця/ка Організації виникають побоювання або підозри в тому, що будь-хто з його колег, робить сексуальну експлуатацію або сексуальну наругу, вона/він повинен доповісти про такі побоювання за встановленими каналами інформування;
- сексуальна експлуатація та наруга — це грубі порушення, що є підставою для звільнення.

Всі форми сексуальної експлуатації та наруги є порушенням прав людини і зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому положенні. Сексуальна експлуатація та наруга може призвести до тривалих, негативних наслідків для постраждалих осіб. Прояви будь якої з форм сексуальної експлуатації та наруги в Організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.

Зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому положенні. Сексуальна експлуатація та наруга може призвести до тривалих, негативних наслідків для постраждалих осіб. Прояви будь якої з форм сексуальної експлуатації та наруги в Організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.

Політика СЕН є базовим документом, який визначає організаційні принципи, стандарти та вимоги щодо запобігання сексуальної експлуатації і наруги, і має обов'язкову чинність для всього персоналу Організації.

Політика СЕН визначає принципи, стандарти та процедури, обов'язкові для дотримання персоналом Організації, які покликані попереджати сексуальну експлуатацію та наругу та реагувати на можливі прояви сексуальної експлуатації та наруги по відношенню до бенефіціарів Організації, інших співробітниць/ків та по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення у робочий та позаробочий час співробітниць/ків.

Весь персонал Організації, залучені експерти, бенефіціари та інші особи, пов'язані з безпосередньою діяльністю Організації, мають рівні права на

неупереджене розслідування та захист без дискримінації за будь-якою ознакою: віку, статі, національності, місця проживання/перебування, раси, сексуальної орієнтації, мови, соціального статусу, майнового стану, релігійних, політичних або інших переконань, стану здоров'я, інвалідності або будь яких інших ознак.

В рамках Політики СЕН Організація зобов'язується створювати в організації атмосферу абсолютної нетерпимості до сексуальної експлуатації та поруги, роблячи акцент на профілактиці, інформуванні та навчанні серед персоналу та бенефіціарок/ів.

Організація гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент, в т.ч. повідомлення з анонімних джерел, та притягнення до відповідальності відповідно внутрішніх правил Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в сексуальній експлуатації та порузі.

Окрім персоналу, принципи та стандарти даної Політики СЕН стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації діяльності Організації, в тому числі найманих осіб, партнерських громадських або благодійних організацій, донорських організацій, благодійниць/ків, меценаток/ів, імплементуючих партнерок/ів, підрядниць/ків, консультанток/ів, волонтерок/ів та інших залучених до діяльності Організації осіб та організацій/структур.

Політика СЕН застосовується персоналом Організації у робочий та не робочий час, під час подорожей, відряджень та будь-якому з видів відпустки.

Принципи та стандарти Політики СЕН поширюються на співробітниць/ків, залучених експертток/ів, волонтерок/ів та інших залучених до Організації осіб і організацій/структур. Ознайомлення та згода на дотримання Політики СЕН засвідчується підписом кожної/го членкині/а, працівниці/ка, залученої/го експертки/а Організації, зберігається разом з заявою (для учасниць/ків Фонду), особистою справою (для співробітниць/ків), копіями особистих документів (для інших осіб).

Конфіденційність політики СЕН – це етичний принцип, який обмежує доступ до інформації та її поширення. У розслідуваннях конфіденційність вимагає, щоб інформація була доступна лише обмеженій кількості уповноважених людей для проведення розслідування. Конфіденційність допомагає створити середовище, в якому свідки охоче розповідають свої версії подій. Конфіденційність Організації також це - скарги, свідки та суб'єкт повідомлення (скарги) мають право на конфіденційність за винятком певних, виняткових обставин.

Безпека при отриманні повідомлення це потреби безпеки та добробуту потерпілої/го та/або скаржниці/ка є першочерговими.

Текст Політики СЕН розміщується на внутрішньому інформаційному ресурсі Організації.

Координує та відповідає за реалізацію Політики СЕН Уповноважена особа, призначена наказом Директорки/а Організації.

Контроль за впровадження та реалізацію Політики СЕН здійснює Директорка/р Організації.

Політика СЕН Організації набуває чинності після її затвердження Директоркою/ом організації.

## РОЗДІЛ 2. МЕТА ПОЛІТИКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

2.1. Політика СЕН відображає прихильність Організації високим етичним стандартам, прагнення до вдосконалення культури, та підтримання ділової репутації на належному рівні.

2.2. Організація ставить перед собою мету:

- визначити заходи для попередження випадків сексуальної експлуатації та наруги;
- визначити чіткі механізми для запобігання та інформування про випадки сексуальної експлуатації та наруги;
- встановити обов'язок учасниць/ків Фонду, співробітниць/ків Організації, залучених експертк/ів та інших долучених до діяльності Організації осіб знати і дотримуватися принципів, стандартів і вимог цієї Політики СЕН.

## РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

3.1. Профілактика є необхідною частиною Політики СЕН, тому Організація відповідально ставиться до відбору персоналу.

3.2. При прийомі на роботу персонал знайомиться з Політикою СЕН і підписує інформовану згоду з дотримання її положень.

3.3. Організація не залучає до роботи, партнерства, меценатства, волонтерської чи іншої діяльності осіб, які перебувають або перебували на профілактичному обліку кривдників у органах Національної поліції України; перебувають на обліку в психоневрологічному або наркологічному диспансері; були звільнені з попередніх місць роботи через прояви неетичної поведінки у відношенні до бенефіціарок/ів або колежанок/г. Перевірка даних фактів є частиною процедури відбору персоналу Організації. Якщо такі факти не були встановлені під час відбору персоналу чи початку діяльності з партнерами, але стали відомими в процесі діяльності, Організація за наявності встановлених фактів припиняє співпрацю з такими особами.

3.4. Організація регулярно проводить інформаційно-просвітницьку роботу із запобігання і попередження сексуальної експлуатації та нарузі з персоналом, залученими експертками/ми бенефіціарками/ами, імплементаційними партнерами/ами, учасницями/ками Організації шляхом просвітницьких бесід, поширення інформаційних матеріалів та тематичних тренінгів.

3.5. В якості тренінгів з протидії сексуальної експлуатації та наруги Організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та іншими визнаними міжнародними організаціями.

3.6. Організація інформує персонал, імплементаційних партнерок/ів та

учасниць/ків Фонду про наявність механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів сексуальної експлуатації та наруги.

3.7. При роботі з бенефіціарками/ами, Організація інформує їх про існуючі механізми подання повідомлень про можливі інциденти, пов'язані з сексуальною експлуатацією та наругою.

3.8. При роботі з імплементаційними партнерками/ами, які контактують з бенефіціарками/ами, Організація також передбачає обов'язкові процедури інформування бенефіціарок/ів про існуючі механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів сексуальної експлуатації та наруги.

3.9. При проведенні моніторингових заходів, уповноважені представниці/ки оцінюють інформованість бенефіціарок/ів та імплементаційних партнерок/ів щодо неприпустимості сексуальної експлуатації та наруги та наявності механізмів повідомлень.

#### **РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ПОЛІТИКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ**

4.1. Організація застосовує санкції внаслідок доведених порушень положень Політики СЕН. Такими санкціями є розірвання трудового контракту за серйозні порушення, без виплати компенсації. Відповідні положення, які регулюють застосування санкцій, вносяться в усі трудові договори співробітниць/ків.

4.2. Організація має право застосовувати контрактні санкції, зокрема розірвання договорів з імплементаційними партнерками/ами, та розірвання договорів на надання послуг чи постачання товару з постачальницями/ками. Відповідні положення, які регулюють контрактні санкції, вносяться до всіх договорів з постачальницями/ками послуг і товарів.

4.3. У разі доведених обвинувачень на адресу учасниць/ків Фонду, Наглядова Рада розглядає та приймає рішення про виключення таких учасниць/ків зі складу Організації. Відповідні положення, які регулюють санкції, вносяться до Статуту Організації та договорів про участь.

4.4. При відповіді на запити третіх сторін щодо причин звільнення співробітниць/ків чи розірвання стосунків з імплементаційними партнерками/ами та іншими фізичними або юридичними особами, Організація зобов'язується повідомляти про доведені факти порушень положень Політики СЕН.

4.5. При наявності обґрунтованої підозри про вчинення злочину проти статевої недоторканості або інших злочинів, відповідно до Кримінального кодексу України, Організація повідомляє про встановлені факти відповідні правоохоронні органи.

#### **РОЗДІЛ 5. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ**

5.1. Повідомлення про інцидент (скаргу) або підозру щодо сексуальної експлуатації та наруги, в тому числі анонімні повідомлення, може подавати

персонал Організації, бенефіціарки/и, свідки інциденту або будь-які інші постраждали від сексуальної експлуатації та наруги. Керівники (співробітники), до яких можна звернутися в разі інциденту:

Посада	ІПП	Контакт
Директор	Прядко Юрій Юрійович	(066)1009238
Фінансовий заступник	Полякова Ольга Юріївна	(068)6825937
Проектний заступник	Писарєв Олександр Володимирович	(067)5767909

Також про інцидент можна повідомити письмово, в тому числі анонімно, за електронною адресою [kn.dobrobud@gmail.com.ua](mailto:kn.dobrobud@gmail.com.ua), гарячу лінію за номером +380956970477, покласти повідомлення в скриньку Організації, яка знаходиться в приміщенні офісу Організації за адресою: м. Синельникове, вул. Чехова, 38, або за контактами які вказані в інформаційному плакаті «Допомога від сексуального насильства: куди звернутися потерпілим» (Додаток 1).

5.2. Якщо свідком порушень Політики СЕН є співробітниця/ки Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити уповноважених осіб. Повідомлення з боку співробітниця/ка має бути детальним та включати інформацію, факти або підозри щодо випадку сексуальної експлуатації та наруги, інформацію про постраждалу особу, про порушника, та свідків.

5.3. Для уникнення ситуації конфлікту інтересів, якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, Організація призначає не менше двох уповноважених осіб, які приймають повідомлення.

5.4. Фонд створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень: письмова скарга до Фонду, телефонний номер для повідомлень, електронна адреса.

5.5. Уповноважена особа на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні. Журнал є документом суворої звітності і зберігається в сейфі організації.

5.6. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати Директорці/у Організації.

5.7. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, Директорка/р Організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку.

5.8. До складу комісії з розслідування можуть входити Директорка/р Організації, окремі учасниці/ки Організації та Наглядової ради Організації, представники донорської або партнерської організації, незалежні експертки/и. В комісію не можуть входити особи, яких стосується повідомлення. Якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, вона відстороняється від виконання своїх обов'язків на час розслідування.

5.9. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні.

5.10. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як суворо конфіденційні.

5.11. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або не підтвердження фактів сексуальної експлуатації та наруги. Розслідування може тривати строком до трьох місяців.

5.12. Висновки комісії з розслідування розглядаються на позачерговому засіданні Наглядової ради, яке приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо повідомлення стосується члена Наглядової ради, ця особа відсторонюється від розгляду справи та прийняття рішень.

5.13. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.

5.14. Уповноважена особа в рамках своїх повноважень надає постраждалій особі необхідну підтримку у формі інформації про доступні ресурси з безпеки, психологічної, юридичної, медичної та іншої необхідної допомоги.

Якщо співробітника/к, який отримує повідомлення (скаргу), щиро вважає, що встановлений Організацією шлях звітування скомпрометовано, або що вона/він стане жертвою, або вона/він не довіряє Організації, тоді повідомлення слід подати безпосередньо до засновниць/ків Організації.

За виняткових обставин скаргу можна також повідомити до агентства ООН чи іншої НУО, якщо співробітника/к щиро вважає, що порушення питання у вашій організації не буде ефективним або може призвести до подальшої віктимізації, або якщо вона/він має вже повідомили про цю проблему вашій організації, але ефективних заходів не було вжито.

Рекомендується, щоб повідомлення про інцидент було записано або написана за допомогою стандартної форми, яка вказана в порядку повідомлення про інцидент, і було підписано із зазначенням дати. Співробітника/к, який приймає повідомлення, повинен переконатися, що особу, яка подає повідомлення, поінформовано про конфіденційність інформації. Співробітника/к може отримати письмову згоду скаржниці/ка щодо інформації, яка буде доступна іншим у системі управління повідомленнями (скаргами).

Будь-яке розпочате розслідування має бути завершено, незалежно від того, чи ймовірна/ий злочинець/ць все ще є співробітницею/ком Організації. У випадку, якщо скарга не вимагає повного розслідування, директорка/- може попросити вжити низку заходів, щоб усунути занепокоєння іншими способами (наприклад, вирішення питань неналежної практики шляхом навчання, зміни у робочих домовленостях або зміна процедур).

## **РОЗДІЛ 6. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ**

6.1. Відповідно до висновків розслідування, Наглядова рада приймає рішення з реагування на повідомлення.

6.2. Якщо повідомлення не є обґрунтованим та порушення Політики СЕН не підтверджується, ніякі заходи не вживаються.

6.3. Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики СЕН, або якщо сам суб'єкт розслідування визнає провину, співробітника/к звільняється.

6.4. Якщо висновки стосуються підтверджених випадків сексуальної експлуатації та наруги з учасницями/ками Фонду, Наглядова рада розглядає питання про припинення такої участі.

6.5. Якщо підтверджені випадки стосуються імплементуючої/го партнерки/а або комерційних контрактів, вони розриваються.

6.6. Якщо підтвердженні випадки стосуються донорів, благодійниць/ків, меценаток/ів, волонтерок/ів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.

6.7. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального діяння, то воно направляється у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.

6.8. Якщо повідомлення стосується дитини, негайно протягом доби повідомляється Служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.

## 7. ДОГЛЯД, ЛІКУВАННЯ, ЗАХИСТ ТА ПЕРЕНАПРВЛЕННЯ У ВИПАДКАХ СЕП

Необхідно звернути увагу на потенційну потребу скаржниці/ка, жертви та інших бенефіціарок/ів у негайній та постійній допомозі. Дійсно, після отримання скарги та початку розслідування ці потреби мають бути найвищим пріоритетом. Відповідальні особи повинні пам'ятайте, що обвинуваченій/ому також може знадобитися захист. Вони повинні бути готові до того, що персонал Організації не може мати можливості надати допомогу по таким напрямкам як:

- медичне обслуговування;
- психологічна допомога/консультування при травмах;
- безпека;
- економічна допомога;
- харчування та одяг;
- притулок.

Якщо організація не має можливості надавати всі вищезазначені послуги, відповідальні особи повинні звернутися до інших НУО, лікарню, територіальні центри громади, поліцію та інших організацій, які допоможуть у вирішенні цих питань. При перенаправленні відповідальні особи повинні переконатися, що догляд, лікування та захист для кожної/го бенефіціарки/а безпечні, конфіденційні та доступні.

Директор БО «БФ «ДОБРОБУД»



Прядко Ю.Ю.