



Дитяча Громадська організація
«Дитячий Центр «Мауглі»
ЄДРПОУ 26054022
Тел. +38 (067) 7005553;
<https://nonprofit.mowgly.com.ua/>

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання
Ради Дитячої Громадської організації
«Дитячий Центр «Мауглі»
від 20 грудня 2024 року



Політика щодо запобігання сексуальній експлуатації та порузі

Дитяча Громадська Організація «Дитячий Центр «Мауглі» (далі - Організація) прагне до створення та підтримки середовища, що забезпечує захист прав людини та запобігає насильству, сексуальній експлуатації та порузі. Організація не терпить і категорично засуджує будь-які прояви сексуальної експлуатації та поруги (далі -СЕН) з боку своїх співробітників, партнерів, контрагентів і підрядників, як такі, що порушують права людини та підривають базові цінності Організації Об'єднаних Націй (ООН). Усі співробітники, наймані особи та особи, які беруть участь у реалізації проектів Організація, а також консультанти, волонтери та стажери, контрагенти та підрядники, з якими співпрацює організація для виконання своїх зобов'язань, поділяють цінності організації щодо взаємодопомоги та взаємоповаги, відповідальності, прозорості та рівності, поважатимуть честь та гідність усіх бенефіціарів і партнерів.

Ця політика гарантує, що особи, які перебувають з організацією у трудових або інших договірних відносинах, усвідомлюють свої обов'язки щодо запобігання СЕН та забезпечення належного реагування на будь-які форми та прояви СЕН, у тому числі щодо дітей. Запобігання неприйнятній поведінці сексуального характеру та підтримка постраждалих шляхом забезпечення швидкої, якісної та ефективної відповіді на всі повідомлення про сексуальні домагання та сексуальну експлуатацію і поругу є одним із пріоритетів організації.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика щодо запобігання сексуальній експлуатації та порузі Організації (далі - Політика) базується на Конституції України, законах України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Кримінальному кодексі України, Кодексі про адміністративні правопорушення України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та порузі, Бюлетені

Генерального секретаря ООН "Спеціальні заходи для захисту від сексуальної експлуатації та сексуального наруги від 09.10.2003, Ключових принципів Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах криз 2002 року.

1.2. Мета політики:

- Запровадити політику абсолютної нетерпимості до сексуальної експлуатації та наруги (СЕН) для всіх працівників ГО Організація та пов'язаного з нею персоналу, а також забезпечити, щоб ролі, обов'язки та очікувані стандарти поведінки щодо СЕН були відомі в Організації.
- Створювати і підтримувати безпечне і вільне від СЕН середовище шляхом впровадження відповідних заходів як усередині організації, так і в громадах, де працює Організація за допомогою ефективної роботи із запобігання та реагування на подібні випадки.
- Створити фундаментальну структуру в Організації - для запобігання сексуальній експлуатації та нарузі, а також вжити коригувальних заходів, якщо випадок сексуальної експлуатації та наруги трапився.
- Забезпечити всі можливі заходи щодо запобігання будь-яким проявам сексуальної експлуатації та наруги з боку персоналу Організації та партнерів, підвищення обізнаності з питань, пов'язаних із СЕН, забезпечення належних механізмів інформування та реагування на випадки СЕН.

1.3. Цільова аудиторія - усі працівники Організації та пов'язаний із нею персонал.

1.4. Сфера застосування:

- Ця політика визначає підхід Організації до запобігання та реагування на СЕН. Працівники та пов'язаний з ними персонал Організації включають, але не обмежуються ними: міжнародні та місцеві співробітники, консультанти, стажисти, волонтери/заохочувальні працівники та підрядники.
- Політика також застосовується до всіх видів діяльності та операцій Організації включно з будь-яким проектом, що реалізується Організацією та будь-яким партнером, який співпрацює з нею.
- Політика поширюється на ситуації СЕН, що відбуваються на робочому місці або за його межами, у робочий або позаробочий час.

1.5. В Політиці використовуються визначення, запропоновані Організацією Об'єднаних Націй (далі - ООН), а саме:

- Сексуальна експлуатація - будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою одержання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи.

- Сексуальна наруга - будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включно з, але не обмежуючись, вчиненням дій чи погроз вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканості у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактним взаємодію та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги в кіберпросторі). Будь-які дії сексуального характеру із залученням неповнолітніх із сексуальною наругою.

- Сексуальні домагання - будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній або фізичній формі, які мають на меті принизити чи образити особу або створити такий ефект, або будь-які інші дії сексуального

характеру, що будуть сприйняті або інтерпретовані аналогічно.

- Звинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі - інформування про вчинення діянь сексуальної експлуатації або наруги, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціювання розслідування.

- Уповноважені особи – співробітники установи/структури, які здійснюють контроль, опрацьовують дані та мають доступ до інформації про будь-які порушення, а також несуть відповідальність за реєстрацію та подальше опрацьовування Заявок про дотримання стандартів етики та поведінки.

- Бенефіціари - фізичні особи, групи або організації, які отримують відповідну вигоду, прямо або опосередковано, в рамках реалізації проєктів, програм або заходів.

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

- Підозра - причина виникнення тривоги або занепокоєння, які на певному етапі не підкріплені доказами і не визнані правдивими. У контексті сексуальної експлуатації та наруги - підозра та/або чутки, що персонал організації, програми або місії причетний (у минулому або зараз) до завдання шкоди.

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

- Заходи дисциплінарного стягнення - обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються установою/організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення, або були застосовані у разі, коли факт вчинення порушення був би підтверджений за результатами розслідування, завершеного після звільнення особи з цієї установи/організації.

- Персонал - усі співробітники, залучені до діяльності організації (оплачуваний персонал, волонтери, контрактні працівники, консультанти та інші особи, які виконують відповідні функції від імені організації, незалежно від виду або терміну дії їхнього договору).

- Партнер з імплементації (партнер, що імплементує) - структура, що є відповідальною та несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих організації, а також за імплементацію та керівництво зазначеною програмою згідно з робочим планом. Такими партнерами можуть бути (перелік не обмежується зазначеними найменуваннями): благодійні організації, інші ГО, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти.

- Інформована згода - добровільно надана учасником згода на використання інформації у зазначений спосіб. У разі необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії

- необхідно отримати інформовану згоду також від одного з батьків або опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідної підтримки в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. У будь-якому разі, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можна відкликати. Більше того, особа, відповідальна 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 заподіянням шкоди внаслідок використання цієї інформації.

- Первинна оцінка - огляд отриманої інформації з метою визначення

необхідності ініціювання розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь сексуальної експлуатації та наруги) або збирання додаткової інформації для ухвалення відповідного рішення.

- Розслідування - аналітичний процес, який передбачає збір інформації для визначення факту порушення відповідної норми чинного законодавства та в разі підтвердження порушення - притягнення винних осіб чи організацій до відповідальності.

- Порушення - сексуальна наруга, сексуальна експлуатація або сексуальні домагання.

- Повідомлення про обвинувачення - письмове повідомлення, надіслане відповідальною структурою певній стороні, із зазначенням фактів, які є основою для винесення обвинувачення, та проханням до сторони надати свої коментарі. Зазвичай надсилається в процесі розслідування.

- Повідомлення про потенційний інцидент, включно із сексуальною експлуатацією і наругу - надана інформація (заявником або іншою особою (джерелом) про поведінку, що може містити ознаки порушення політики протидії СЕН та положень кодексу етики та поведінки, але потребує перевірки.

- Суб'єкт повідомлення/розслідування особа, дії якої з 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, або в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги, через низку причин - це не завжди означає, що обвинувачення було визнане неправдивим.

1.6. Організація визнає, що всі форми сексуальної експлуатації та наруги є порушенням прав людини та є неприпустимими, а СЕН може призвести до тривалих, негативних наслідків для потерпілої особи. Неприйнятна поведінка сексуального характеру з боку співробітників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у реалізації проєктів Організації партнерів організації, підривають її репутацію та негативно впливають на можливість реалізації цілей і завдань організації.

1.7. Політика визначає процедури, обов'язкові для співробітників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у реалізації проєктів Організації та партнерами Організації що покликані попереджувати СЕН і належним чином реагувати на будь-які прояви СЕН по відношенню до бенефіціарів, інших співробітників і по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення в робочий і позаробочий час, у тому числі під час відпусток.

1.8. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та механізми щодо запобігання СЕН і є обов'язковим для всіх працівників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у реалізації проєктів Організація.

1.9. Співробітники, наймані особи та особи, які беруть участь у реалізації

проектів Організації, бенефіціари, контрагенти та партнери, пов'язані з безпосередньою діяльністю організації, мають рівні права на неупереджене розслідування та захист. Неприпустима дискримінація за будь-якою ознакою: вік, стать, національність, стать, сексуальна орієнтація, мова, соціальний статус, матеріальне становище, релігійні, політичні та інші переконання тощо.

1.10. Політика сприяє формуванню абсолютної нетерпимості до будь-яких форм і проявів СЕН, підвищує обізнаність з питань СЕН з боку працівників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у реалізації проектів Організації та бенефіціарів, а також гарантує неупереджене розслідування в разі повідомлення про інцидент і притягнення до відповідальності, згідно з чинним законодавством, у разі підтвердженого звинувачення в СЕН.

1.11. Крім співробітників Організації принципи цієї Політики стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації її діяльності, зокрема найманих осіб, залучених експертів (ЦПХ, ФОП), партнерських громадських організацій, донорських організацій, благодійників і меценатів, партнерів, що імплементують, одержувачів субгрантів, підрядників, консультантів і волонтерів.

1.12. Усі ознайомлені з Політикою несуть персональну відповідальність за дотримання її вимог. Загальна відповідальність щодо реагування на факти неприйнятної сексуальної поведінки з боку працівників Організації покладається на керівника Організації зазначеного в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб України.

1.13. Керівником призначається Уповноважена особа з питань ЗСЕН, яка координує та відповідає за реалізацію Політики.

1.14. Ознайомлення та згода дотримуватися положень Політики засвідчується підписом форми згоди для кожного співробітника, найманої особи та особи, яка бере участь у реалізації проектів Організації експерта, консультанта, волонтера.

1.15. Підписана згода з боку співробітників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у реалізації проектів Організації зберігається у керівника Організації

1.16. Ця політика набирає чинності з дня затвердження її керівником.

РОЗДІЛ II. ВИМОГИ ДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА ПОРУШЕННЯМ

2.1. У питанні запобігання та протидії СЕН Організація керується такими принципами:

- нульова толерантність до будь-яких проявів СЕН, яка декларує, що організація засуджує будь-які прояви СЕН, а порушення цієї Політики матиме неминучу відповідальність у вигляді дисциплінарних покарань.

- підвищення обізнаності гуманітарних працівників і бенефіціарів з питань, пов'язаних із СЕН, шляхом постійного навчання, створення культури довіри та атмосфери нульової толерантності до СЕН.

- належне реагування та розгляд ситуацій СЕН. Передбачається, що всі співробітники, наймані особи та особи, які беруть участь у реалізації проектів ОРГАНІЗАЦІЇ, партнери, контрагенти та особи, які в інший спосіб пов'язані з діяльністю Організації мають право на захист від СЕН та невідкладне надання необхідної допомоги потерпілій особі, щойно стало відомо про факт/підозру у вчиненні СЕН.

2.2. Профілактика є важливою складовою Політики, тому використовується чутливий підхід до добору співробітників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у

реалізації проєктів Організації, а також реалізуються заходи з інформування та навчання персоналу, партнерів і бенефіціарів.

2.3. У разі відомостей про осіб, які перебувають або перебували на профілактичному обліку кривдників в органах Національної поліції України, перебувають на обліку в психоневрологічному або наркологічному диспансері, перебували в місцях позбавлення волі або відбували альтернативні види покарань, були звільнені з попередніх місць роботи через прояви неетичної поведінки щодо бенефіціарів або колег Організації не залучаються до роботи, партнерства, меценатства, волонтерської чи іншої діяльності. Якщо такі факти не були встановлені під час відбору співробітників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у реалізації проєктів Організації або початку діяльності з партнерами, але стали відомими у процесі діяльності, організація, за наявності встановлених фактів, припиняє співпрацю з такими особами.

2.4. Організація проводить просвітницьку роботу із запобігання та попередження СЕН із працівниками, бенефіціарами, партнерами, що імплементують, шляхом регулярного обов'язкового навчання, розповсюдження інформаційних матеріалів.

2.5. Під час прийняття на роботу працівники обов'язково ознайомлюються з Політикою та підписують інформовану згоду дотримуватися її положень.

2.6. Як навчання з протидії СЕН організація може використовувати наявні сертифіковані програми, що пропонуються агенціями ООН та визнаними міжнародними організаціями, з якими має досвід партнерських відносин, наприклад Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ).

2.7. Організація передбачає обов'язковість інформування своїх співробітників, бенефіціарів та причетних до реалізації діяльності партнерів про наявність механізмів подачі повідомлень про можливі інциденти СЕН.

2.8. Організація визнає неприпустимою і забороненою таку поведінку:

- сексуальні стосунки з дітьми, які не досягли 18-річного віку незалежно від їхнього бажання та добровільної згоди;

- сексуальну експлуатацію, як будь-яку форму неприйнятної поведінки сексуального характеру, в обмін на обмін грошима, отримання матеріальної допомоги, працевлаштування, можливість отримання притулку, товарів або послуг комерційного сексу, включаючи сексуальні домагання, зловживання тощо;

- сексуальні домагання в робочому середовищі;

- прояви сексуального, фізичного, психологічного насильства.

РОЗДІЛ III. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ПОЛІТИКИ

3.1. Організація зобов'язується належним чином розглядати всі випадки і підозри СЕН згідно з процедурою, наведеною в Додатку 5, і сприяти в поданні постраждалою особою відповідної заяви до правоохоронних органів, якщо вона виявить таке бажання.

3.2. При розгляді випадків СЕН дотримується принципу конфіденційності. Конфіденційна інформація, отримана будь-яким членом під час розгляду справи, не може передаватися іншим особам, якщо це не передбачено законодавством.

3.3. Прояви забороненої поведінки, зловживання своїм становищем, яке передбачає дана політика, зокрема, сексуальна експлуатація та наруга, є підставою для дисциплінарної відповідальності працівників. Відповідні положення для регулювання цього питання, вносяться до всіх трудових договорів працівників, зокрема ФОПів, ЦПХ договорів.

3.4. Організація має право застосовувати контрактні санкції, зокрема розірвання договорів на надання послуг або постачання товару з постачальниками у разі порушень Політики з їхнього боку. Відповідні положення, що регулюють контрактні санкції, вносяться до всіх договорів із постачальниками послуг і товарів.

РОЗДІЛ IV. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕНЬ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗРИ ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

4.1. Усі особи, які отримують допомогу від Організації мають бути забезпечені можливістю безпечно повідомляти про СЕН.

4.2. У разі виникнення випадків або підозри у скоєнні СЕН працівник організації зобов'язаний невідкладно, у довільній формі або у вигляді заяви повідомити особисто або електронною поштою, за бажанням анонімно, Керівнику Організації та/або Уповноважену з питань ЗСЕН особу (електронна адреса - mowglyofficial@gmail.com).

4.3. Повідомлення з боку працівника організації повинно містити відображення фактів та обставин подій, а також персональні дані (за наявності) підозрюваного кривдника та постраждалої особи.

4.4. Усі випадки та/або підозри СЕН, у тому числі анонімні, розглядаються індивідуально та конфіденційно, відповідно до Процедури інформування, розгляду та розслідування випадків СЕН (Додаток 5).

4.5. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів приймання повідомлень: письмова скарга, електронна адреса уповноваженої в організації особи з питань ЗСЕН.

4.6. Уповноважена особа з питань ЗСЕН на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує до окремого журналу всі отримані повідомлення, у тому числі анонімні.

4.7. Журнал з документом суворої звітності, і з усіма документами елементами розслідувань, зберігається в сейфі організації.

4.8. Уповноважена особа з питань СЕН здійснює первинну оцінку повідомлення та представляє її результати Голові ради організації та уповноваженій особі на проведення розслідувань інцидентів СЕН.

4.9. У разі інциденту, пов'язаного із СЕН, уповноважена особа організації з питань ЗСЕН в обов'язковому порядку повідомляє про випадки сексуальної експлуатації та наруги на електронну адресу: mowglyofficial@gmail.com

4.10. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, керівник організації, за поданням уповноважених з питань СЕН, наказом створює тимчасову комісію у складі щонайменше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку. Відповідальною особою за проведення розслідування визначається уповноважена

особа на проведення розслідувань інцидентів СЕН.

4.11. До складу комісії з розслідування можуть входити президент організації, програмні координатори за напрямками, представники донорської організації, незалежні експерти. До комісії не можуть входити особи, яких стосується повідомлення. Якщо повідомлення стосується Уповноваженої особи, вона відстороняється від виконання своїх обов'язків на час розслідування.

4.12. У межах розслідування можуть проводитися необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, потерпілих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні.

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

4.14. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки про підтвердження або не підтвердження фактів СЕН.

4.15. Термін дії розслідування: до трьох місяців, після чого надаються відповідні висновки комісії з розслідування, які розглядаються на робочій зустрічі, де ухвалюють рішення про вжиття необхідних заходів.

4.16. Усі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть зашкодити постраждалій особі.

4.17. Уповноважена особа, у межах своїх повноважень, надає постраждалій особі необхідну інформацію про можливість отримання психологічної, юридичної, медичної та інших видів допомоги.

РОЗДІЛ V. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

5.1. Відповідно до висновків розслідування керівник ухвалює рішення щодо реагування на інцидент.

5.2. Якщо повідомлення не обґрунтоване і порушення політики не підтверджується, жодних заходів не вживають.

5.3. Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики, або якщо сам суб'єкт розслідування визнав провину, працівника звільняють, а звіт про результати проведення розслідування в обов'язковому порядку надсилають агентству ООН, з яким в організації є угода про співпрацю.

5.4. Якщо підтверджені випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.

5.5. Якщо в повідомленні є ознаки кримінального злочину, то його направляють у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.

5.6. Якщо повідомлення стосується дитини, негайно, протягом 1 доби, повідомляється служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.

РОЗДІЛ VI. ВИКРИВАЧІ ПОРУШЕНЬ

1. 1 Організація вимагає від усіх співробітників дотримуватися високих стандартів ділової та особистої етики при виконанні своїх обов'язків і відповідальності.

Як співробітники і представники Організації, повинні практикувати чесність і добропорядність у виконанні своїх обов'язків і дотримуватися всіх чинних законів і нормативних актів.

1.2. Цей розділ призначений для заохочення та надання можливості працівникам та іншим особам висловлювати серйозні сумніви внутрішньо, щоб могла реагувати та виправляти відповідну поведінку та дії. Усі посадові особи, працівники, особи, залучені до реалізації проєктів, волонтери зобов'язані повідомляти про проблеми, що викликають занепокоєння щодо порушення Кодексу етичної поведінки Організації, Політики ЗСЕН або підозри в порушенні закону або нормативно-правових актів, що регулюють діяльність Організації.

1.3. Працівник, який діє всупереч цінностям Організації, помста будь-кому з керівників, працівників, осіб, залучених до проєктів, або волонтеру, який сумлінно повідомив про порушення гендерної етики, або підозрює порушення закону, наприклад, скарга на дискримінацію, СЕН, підозра на шахрайство або підозра на порушення будь-якого положення, яке регулює діяльність Організації, а також працівник, який мстить особі, яка сумлінно повідомила про порушення, підлягає дисциплінарному стягненню аж до звільнення з роботи.

1.4. Організація дотримується політики відкритих дверей і пропонує співробітникам ділитися своїми питаннями, про свої занепокоєння, пропозиції або скарги керівнику. Якщо співробітник відчуває некомфортне спілкування з менеджером по роботі з персоналом, іншими співробітниками або не задоволений їх роботою, співробітник може завжди поспілкуватися з керівником Організація. Співробітники із занепокоєнням і скаргами можуть також подати їх у письмовій формі безпосередньо своєму керівнику або уповноваженій особі з питань СЕН.

1.5. Керівник Організації забезпечує розгляд скарг на неетичну або незаконну поведінку, розслідувань та рішень. Уповноважена особа з питань ЗСЕН інформує керівника про всі скарги та їхні рішення.

1.6. Якщо повідомлення про порушення пов'язані з порушеннями СЕН, особа, яка зафіксувала такі порушення, повинен негайно повідомити про це уповноважену особу з питань СЕН і співпрацювати з нею до вирішення питання.

1.7. Будь-яка особа, яка подала письмову скаргу про порушення або передбачуване порушення, повинна діяти сумлінно і за наявності достатніх підстав та інформації, що свідчить про порушення. Будь-які звинувачення, які не підтвердилися, а також ті, що підтвердили зловмисне або завідомо неправдиве повідомлення, розглядатимуться як серйозне дисциплінарне порушення.

1.8. Порушення або підозри на порушення можуть бути подані на конфіденційній основі скаржником у спосіб, зазначений у п. 5.4. Повідомлення про порушення або підозри на порушення зберігатимуться в таємниці, наскільки це можливо, відповідно до необхідності проведення розслідування.

1.9. Керівник або інша особа, призначена керівником, повідомляє особу, яка подала скаргу, і підтверджує отримання скарги про порушення або підозру в порушенні. Усі повідомлення підлягають оперативному розслідуванню і вживаються

всі необхідні заходи для забезпечення безпеки постраждалих і дотримання принципів конфіденційності.

ДОДАТКИ ДО ПОЛІТИКИ:

Додаток 1. Функціональні обов'язки уповноваженої особи з питань ЗСЕН.

Додаток 2. Функціональні обов'язки менеджера по роботі з персоналом щодо запобігання та сексуальної експлуатації та наруги.

Додаток 3. Функціональні обов'язки уповноваженої особи на проведення розслідувань інцидентів СЕН.

Додаток 4. Бланк зобов'язання працівників організації щодо дотримання Політики ЗСЕН.

Додаток 5. Процедура розгляду звернень та проведення розслідувань інцидентів СЕН.

Додаток 6. Внутрішня заява про випадок СЕН.

Додаток 7. Процедура перенаправлення постраждалих від СЕН.

Додаток 8. Форма документування інциденту зі звинуваченнями в СЕН.

Додаток 9. Зобов'язання в договірних/кадрових документах щодо СЕН.

Додаток 10. Забезпечення принципу конфіденційності.

Додаток 11. Перелік державних установ і неурядових організаціях для перенаправлення постраждалих від СЕН.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ УПОВНОВАЖЕНОГО ОРГАНІЗАЦІЇ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

Загальна інформація:

- Надає підтримку керівництву у виконанні їх обов'язків, пов'язаних із ЗСЕН;
- Повідомляє керівництву про проблеми та складнощі в реалізації ЗСЕН;
- Не проводить розслідування інцидентів СЕН (якщо окремо не уповноважили на ці функції);
- Спільно з менеджером по роботі з персоналом проводить навчання та підвищує обізнаність персоналу та інших осіб, які співпрацюють з організацією, щодо ЗСЕН;
- Координувати зусилля з іншими відповідними учасниками процесу ЗСЕН, включаючи міжвідомчі зусилля.

Основні права та обов'язки координатора ЗСЕН:

- Здійснювати ознайомлення персоналу організації з існуючими політиками ЗСЕН, внесенням змін до цих політик.
- Здійснювати координацію роботи щодо недопущення випадків сексуальної експлуатації та наруги в роботі організації.
- Здійснювати координацію роботи з належного реагування на повідомлення про випадки сексуальної експлуатації та наруги.
- Співпрацювати з менеджером по роботі з персоналом щодо підвищення обізнаності персоналу організації в питаннях, пов'язаних із ЗСЕН.
- Здійснювати координувати інформаційну роботу з імплементаційними партнерами, постачальниками послуг та іншими третіми сторонами стосовно вимог Політики.
- Співпрацювати з персоналом організації щодо аспектів, пов'язаних із СЕН, включно із забезпеченням того, щоб увесь персонал підписав Кодекс етичної поведінки, і щоб скринінг на вчинення СЕН у минулому був регулярною частиною процесу набору персоналу;
- Сприяти проведенню кампаній з підвищення обізнаності серед бенефіціарів і місцевих громад у тому, що стосується визначення терміну "СЕН", стандартів поведінки, очікуваних від персоналу організації, і різних механізмів інформування про звинувачення в скоєнні СЕН або побоювань у скоєнні СЕН, включно з наданням контактної інформації для передачі таких звернень.
- Підтримувати керівника у створенні та/або посиленні протоколів розгляду скарг і розслідувань, включно з чітким розподілом обов'язків щодо розгляду справ, кваліфікованими розслідувачами та можливістю застосовувати дисциплінарні заходи, якщо звинувачення в СЕН є обґрунтованими.

Звітність за наявність звинувачень в скоєнні СЕН:

- Керувати розробкою внутрішніх процедур, що дають змогу персоналу безпечно та конфіденційно повідомляти про випадки сексуальної експлуатації та сексуального

насильства;

- Отримувати повідомлення про звинувачення у скоєнні СЕН та пов'язану з цим інформацію, координувати заходи згідно з відповідними процедурами;
- Повідомляти керівництву про проблеми або складнощі в реалізації ЗСЕН.

Реагування на звинувачення в скоєнні СЕН:

- Після отримання скарги координувати розслідування/реагування організації, включно з направленням осіб, які постраждали від СЕН, для отримання негайної професійної допомоги та направлення справи для подальшого розслідування керівнику;
- Координувати заходи організації щодо забезпечення ЗСЕН з відповідними організаціями, включно (за необхідності) з міжвідомчими ініціативами;
- За необхідності підтримувати відокремлені підрозділи в реалізації інших заходів, пов'язаних із ЗСЕН.
- Підтримувати та сприяти дотриманню організацією відповідних механізмів підзвітності та відповідності, а також вимог до звітності щодо СЕН.
- Збирати наявні анонімні зведені дані за заявами про випадки СЕН в організації для коригування зусиль з протидії СЕН.
- Регулярно надавати анонімні зведені дані про заяви про випадки СЕН Мережі ЗСЕН для підтримки аналізу тенденцій, якщо це не загрожує правам потерпілих і процесу розслідування.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ МЕНЕДЖЕРА З РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗИ

На всіх етапах роботи з персоналом, починаючи з попереднього відбору, менеджер по роботі з персоналом повинен дотримуватися таких кроків:

Попередній відбір кандидатів:

1. Включайте в оголошення про вакансії інформацію про те, що проводитиметься перевірка біографічних даних, рекомендаційних листів і довідок кандидатів, що етична поведінка кандидата є частиною щорічної атестації.

2. На співбесіді бажано, щоб кандидати самостійно заявляли про свої попередні проблеми, пов'язані з неприйнятною сексуальною поведінкою. Отримуйте від кандидатів згоду на розкриття будь-якої подібної інформації їхніми колишніми роботодавцями в рамках перевірки наданих їм довідок і рекомендаційних листів (бланк згоди та анкети додається);

3. Проводьте перевірку біографічних даних кандидатів шляхом направлення листа з бланком перевірки (додається) попередньому роботодавцю кандидата на заміщення вакантної посади, для підтвердження отримання інформації з відкритих джерел, рекомендаційних листів у межах чинного в Україні законодавства про працю, поваги до недоторканності приватного життя та захисту персональних даних.

Для проведення співбесіди:

1. Використовуйте питання для ЗСЕН-чутливого набору персоналу, наприклад:
 - Як ви уявляєте собі етичну поведінку в організації?
 - Розкажіть про випадок, коли ви зіткнулися з етичним викликом.
 - Політика та/або Кодекс поведінки Організації щодо ЗСЕН поширюється на всіх співробітників, як на роботі, так і поза нею. Чи є у вас якісь проблеми з цим?
 - Розкажіть про випадок, коли ви стали свідком або дізналися про ситуацію зловживання владою на вашому робочому місці/в контексті вашої роботи. Які дії, якщо такі були, ви вжили? Що ви дізналися?
 - Деякі люди, заради яких ми працюємо, можуть бути більш вразливими до сексуальної експлуатації та наруги. Які групи або особи, на вашу думку, наражаються на найбільший ризик у рамках роботи нашої організації?
 - Чи знали ви коли-небудь про ситуацію, коли хтось із ваших колег був залучений до неправомірної поведінки або порушення/порушення Кодексу поведінки/політики безпеки вашої організації у вашій нинішній або попередній організації? Якщо так, будь ласка, опишіть дії, які ви зробили у відповідь на цю ситуацію.
 - Яким був би ваш внесок у забезпечення безпечного робочого середовища і культури, де сексуальна експлуатація та наруга нетерпимі?
 - Який внесок ви зробили б для того, щоб ваші колеги по команді дотримувалися найвищих стандартів поведінки, щоб відкинути будь-яку форму

неналежної сексуальної поведінки?

- Розглянемо такий сценарій: ОДИН 2 члени вашої команди, [вибране ім'я 1], розповідає вам по секрету, що інший член команди, [вибране ім'я 2], поведився неналежним чином із деякими бенефіціарами, вочевидь, жінками. Однак [обране ім'я 1] радить вам нічого не робити, оскільки він боїться, що це зашкодить робочим стосункам у команді, якщо [обране ім'я 2] дізнається, що він повідомив про цю ситуацію. Як би ви вчинили? Хто ще може бути залучений?

- Чи були ви об'єктом розслідування за неправомірну поведінку або порушення правил/кодексу поведінки вашої нинішньої/попередньої організації?

2. Забезпечити гендерну збалансованість під час прийому на роботу та проводьте гендерно нейтральні співбесіди.

3. На співбесіді ставте кандидатам запитання про етику і етичні проблеми (наприклад, "Що Ви думаєте про організацію, яка керується етичними принципами?"; "Розкажіть мені про той час, коли ви зіткнулися з етичними проблемами").

При підписанні договору/контракту:

1. Перш ніж запропонувати кандидату підписати контракт, ознайомити з політиками з етики поведінки.

2. Звернути увагу на пункт щодо ЗСЕН у Контракті.

3. Звернути увагу про обов'язкове навчання із ЗСЕН для всього персоналу організації.

При подальшій роботі з працівниками організації:

1. Інтегруйте навчання ЗСЕН у процес адаптації до нового робочого місця і регулярно проводьте курси підвищення кваліфікації протягом усього стажу співробітника в організації.

2. Під час щорічного оцінювання персоналу враховуйте дотримання кодексу етичної поведінки (наприклад, участь у навчанні із ЗСЕН).

3. Включайте до щорічного оцінювання співробітників вищої ланки такий показник, як їхня ефективність у створенні та підтримці умов запобігання та реагування на СЕН.

4. Ведіть внутрішню базу даних, документуйте дисциплінарні заходи, застосовані до співробітників, включно зі звільненням, щоб уникнути повторного працевлаштування цих самих кадрів у майбутньому.

5. Систематично обмінюйтеся відповідною інформацією про персонал, який, як відомо, зробив СЕН, з іншими потенційними роботодавцями в рамках перевірок анкетних даних, наскільки це можливо з правової точки зору.

ЗГОДА
на проведення перевірки щодо здійснення сексуальної експлуатації та наругу

Я, _____, як претендентка/ка на посаду в був/була поінформован/на про позицію нульової толерантності до сексуальної експлуатації та наругу та надаю свою згоду на проведення перевірки з відкритих джерел щодо моєї причетності до випадків сексуальної наругу та експлуатації.

Під сексуальною експлуатацією¹ розуміється будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи.

Під сексуальною наругою розуміється вчинення дій або погроза вчинення дій сексуального характеру із застосуванням сили, у нерівних умовах або в умовах примусу (включно з безконтактним взаємодією та вчиненням діянь сексуального характеру в кіберпросторі). Будь-які дії сексуального характеру із залученням дітей із сексуальною наругою.

Дата/ _____

_____ Підпис

¹ Визначення наведено відповідно до документа "United Nations (2017): Глосарій щодо сексуальної експлуатації та сексуальних наруг: Тематичний глосарій поточної термінології, пов'язаної з сексуальною експлуатацією та сексуальним насильством (SEA) в контексті Організації Об'єднаних Націй", URL: <http://Pscataskforce.org/uvloads/tools/1501161761.Pdf>

Анкета кандидата/-ки на заміщення вакантної посади/надання послуг

1. Прізвище		2. Ім'я		3. По батькові	
4. Дата народження день місяць рік		5. Місце народження		6. Стать Чоловіча <input type="checkbox"/> Жіноча <input type="checkbox"/>	
7. Адреса реєстрації					

8. Чи були Ви коли-небудь засуджені, оштрафовані або поміщені до в'язниці за порушення будь-якого закону (за винятком незначних порушень правил дорожнього руху)?

Ні Так Якщо "Так", надайте повну інформацію про кожен випадок

9. Чи були ви колись суб'єктом санкцій (дисциплінарних, адміністративних чи кримінальних), які впливають з розслідування щодо СЕН?

Ні Так Якщо "Так", надайте повну інформацію про кожен випадок

10. Чи здійснювали Ви коли-небудь сексуальні проступки?

Ні Так Якщо "Так", надайте повну інформацію про кожен випадок

11. Чи були ви коли-небудь залучені до розслідування з сексуальної експлуатації та наруги, чи давали згоду на участь в такому розслідуванні, або звільнилися та відмовилися від розслідування?

Ні Так Якщо "Так", надайте повну інформацію про кожен випадок

Результат розгляду випадку:

негативний висновок
засуджений
помиловано
виправданий
перебував на розгляді
інше.

12. Я засвідчую, що заяви, зроблені мною у відповідь на вищезазначені запитання, є правдивими, повними та правильними, наскільки мені відомо і наскільки я переконаний. Я розумію, що будь-яка неправдива інформація або суттєве упуцнення, зроблені в анкеті, може призвести до припинення призначення або до звільнення.

Дата __. __. ____ (_____)

Найменування організації _____

Короткий опис чому організації потрібна ця перевірка.
(нульова толерантність, прагнення до вдосконалення та запобігання будь-яким проявам зловживань тощо)

*Обов'язково до заповнення

Ваше ім'я /Your Name *

Назва вашої компанії та посади.

Адреса електронної пошти та телефон *,

ПІБ кандидата *.

Ваша ділова позиція щодо кандидата: керівник, колега, діловий партнер)" *.

Як довго ви працювали разом з кандидатом і в якій організації (компанії)? *.

Ми вдячні за ваші чесні відгуки. Просимо коротко відповісти на запитання. Якщо це можливо, будь ласка, наведіть конкретні приклади.

1. Опишіть коротко основні посадові обов'язки кандидата, коли ви з ним працювали: Ваша відповідь.
2. Опишіть, які досягнення та/або внесок зробив кандидат у роботу вашої компанії: Ваша відповідь *.
3. Чи були він/вона в середовищі, де мали можливість працювати з членами команди та партнерами з різних культур, мов, точок зору тощо? Опишіть його/її вміння спілкуватися з іншими.
Ваша відповідь*.
4. На вашу думку, над якими професійними навичками та компетенціями кандидату потрібно працювати? Як, з вашої точки зору, він/вона намагається їх покращити?
Ваша відповідь
5. Чи є у вас будь-які сумніви щодо здатності цього кандидата підтримувати безпечне робоче середовище, не допускаючи проявів сексуальної експлуатації, сексуальної наруги та домагань?
Ваша відповідь
6. Чи відомі вам випадки порушення кандидатом правил і внутрішніх політик компанії? Якщо так, яких саме порушень припускалися?
Ваша відповідь
7. Чи є у вас додаткові коментарі або застереження щодо роботи чи етичної поведінки кандидата?
Ваша відповідь
8. Чи був залучений кандидат до внутрішніх розслідувань щодо СЕН / чи відмовився від співпраці?
Ваша відповідь

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ОСОБИ З ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАНЬ ІНЦИДЕНТІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

Загальна інформація:

- У своїй діяльності керується Політикою організації щодо ЗСЕН;
- Проводить розгляд випадків звинувачень у сексуальній експлуатації та нарузі відповідно до професійних стандартів і найкращих міжнародних практик, ретельного, об'єктивного та ефективного дослідження вищезгаданих звітів про звинувачення в СЕН та інших пов'язаних із цим інцидентів;
- Здійснюється оцінка наявності підстав для звинувачень у СЕН і, можливо, правопорушення згідно з національним законодавством;
- Аналіз наданої інформації та збір додаткових доказів, які можуть підтвердити або спростувати звинувачення;
- Повідомляти керівництву звіт про зібрані докази та висновки, проблеми або складнощі з розгляду випадків СЕН;
- Координувати зусилля з іншими відповідними учасниками процесу ЗСЕН, включаючи міжвідомчі зусилля.

Основні ролі та обов'язки дослідника інцидентів СЕН:

- Здійснювати координацію роботи з належного реагування на повідомлення про випадки сексуальної експлуатації та наруги.
- Направляти підозрілі та обґрунтовані випадки СЕН та випадки, в яких задіяні неповнолітні діти та вразливі дорослі, відповідно до законодавства України.
- У разі надходження звернення про інцидент СЕН, протягом 72 годин проводить оцінку інформації, з урахуванням індивідуального, конфіденційного підходу до потреб постраждалої. У разі необхідності залучає необхідні кваліфіковані фахівці для надання допомоги постраждалим.
- Ініціює створення тимчасової комісії з розслідування інцидентів СЕН для подальшого розгляду отриманого повідомлення про випадок СЕН.
- Визначення безпосередніх ризиків для безпеки жертви та можливих тимчасових заходів для зменшення ризиків для жертви та інших бенефіціарів, якщо для цього є підстави (наприклад, переведення, відсторонення від роботи, зміна посадових обов'язків суб'єкта скарги/передбачуваного порушника для унеможливлення контакту з жертвою та/або іншими бенефіціарами), а також будь-яких інших заходів, які можуть знадобитися для збереження доказів.
- Виявлення та врегулювання конфлікту інтересів через перевірку персоналу та зовнішніх експертів, залучених до розслідування, на наявність особистих або професійних стосунків із постраждалими, свідками, заявниками/викривачами або ймовірним порушником, а також на присутність особистої зацікавленості в результатах роботи, що може поставити під сумнів

об'єктивність розслідування.

- Координує обмін інформацією та комунікаціями, щоб захистити безпосередніх учасників справи та цілісність процесу, що передбачає таке:

- розмежування повідомлень між процесом розслідування (наприклад, про стадію розслідування), що має бути прозорим, та його деталями, що стосуються справи (наприклад, особи залучених сторін, деталі інциденту) і мають вважатися конфіденційними;

- визначення того, які особи повинні мати доступ і до якого типу інформації;

- наявність безпечної системи поводження з інформацією для зберігання електронних і неелектронних даних, доступ до яких обмежений особами, безпосередньо залученими до ведення або нагляду за розслідуванням (наприклад, використання захисту комп'ютерів паролем і зберігання їх у безпечному місці; зберігання паперових документів та інших доказів у замкнутих шафах у захищеному приміщенні; уникнення будь-якої ідентифікуючої інформації в письмових повідомленнях, як-от електронні листи, повідомлення у WhatsApp та інші) є надання розслідувачам (зовнішнім) доступу до відповідних внутрішніх документів, записів і персоналу, а також до належної адміністративної підтримки для ефективного проведення розслідувань.

- Забезпечує інформування всіх сторін, які безпосередньо беруть участь у розслідуванні (наприклад, розслідувачів, потерпілих, свідків, ймовірних порушників, призначених керівників/персоналу), про конфіденційність змісту їхніх інтерв'ю. Підписання зобов'язання щодо дотримання конфіденційності.

- Отримує у письмовій формі показання інших осіб, яких міг стосуватися випадок СЕН або вони стали свідками та пояснення кривдника.

- Перевіряється, чи є заява кримінальним злочином за місцевим законодавством, ухвалюють рішення про те, чи варто звертатися до місцевих правоохоронних органів.

- Ініціює перед вищим керівництвом організації питання про застосування заходів дисциплінарної відповідальності кривдника в рамках трудового законодавства (догана, звільнення).

- Інформує постраждалу особу про перебіг процедури розслідування.

- Інформує заявника, кривдника та постраждалу особу про рішення щодо розгляду випадку СЕН.

Звітність про наявність звинувачень у скоєнні СЕН

- Отримує повідомлення про звинувачення у скоєнні СЕН та пов'язану з цим інформацію, координувати заходи згідно з відповідними процедурами;

- Отримує у письмовій формі показання інших осіб, яких міг стосуватися випадок СЕН або вони стали свідками та пояснення кривдника.

- Ініціює перед вищим керівництвом організацій питання про застосування заходів дисциплінарної відповідальності кривдника в межах трудового законодавства (догана, звільнення).

- Інформує постраждалу особу про перебіг процедури розслідування.

- Інформує заявника, кривдника та постраждалу особу про рішення щодо розгляду випадку СЕН.

Реагування на зміну в скосі СЕН:

- Протягом 72 годин після підтвердження факту отримання звернення про СЕН проводить оцінку інформації, з урахуванням індивідуального, конфіденційного підходу до потреб постраждалої.

- Ініціює створення тимчасової комісії з адміністративного розслідування випадку для подальшого розгляду отриманого повідомлення про випадок СЕН.

- Направляти підозрілі та обґрунтовані випадки СЕН та випадки, в яких задіяні неповнолітні діти та вразливі дорослі, відповідно до законодавства України.

- Отримати в письмовій формі показання інших осіб, яких міг стосуватися випадок СЕН або вони стали свідками та пояснення кривдника.

- Ініціює перед вищим керівництвом організації питання про застосування заходів дисциплінарної відповідальності кривдника в рамках трудового законодавства (догана, звільнення).

Додаток 4
до Політики щодо запобігання
сексуальній експлуатації та
нарузі

**Зобов'язання співробітників, найманих осіб та осіб, які беруть участь у
реалізації проєктів Організації щодо дотримання Політики щодо
запобігання сексуальній експлуатації та нарузі**

Я, як працівник або особа, залучена до надання послуг у рамках реалізації проєктів Організації зобов'язуюсь:

- дотримуватися принципів Політики щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі (далі - Політика);
- дотримуватися належних стандартів поведінки, докладати свої зусилля для запобігання сексуальній експлуатації та нарузі щодо бенефіціарів;
- брати активну участь у навчанні та заходах з підвищення обізнаності про СЕН, включно з наданням підтримки поширенню матеріалів про ЗСЕН;
- інформувати про звинувачення в СЕН спеціальними каналами;
- за необхідності брати участь у розслідуваннях звинувачень у СЕН;
- виявляти та пом'якшувати/унікати програмних ризиків у сфері СЕН (особливо це стосується персоналу, що бере участь у програмній діяльності).

Я уважно прочитав/прочитала Політику щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі Організації та проговорив (-ла) її зміст з моїм керівником та/або колегами для того, щоб чітко все зрозуміти.

Я повинен(на) дотримуватися основних цінностей, і я знаю, що організація очікує від мене дотримання Політики, описаної вище.

Я також розумію, що дисциплінарні заходи буде вжито в разі недотримання цієї політики

№	Прізвище, ім'я, по батькові	Дата	Підпис

Додаток 5
до Політики щодо запобігання
сексуальній експлуатації та порузі

ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ ТА ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ ІНЦИДЕНТІВ СЕН

Процедура застосовується для розгляду внутрішніх, зовнішніх, анонімних звернень за одним алгоритмом, а саме:

1. Не пізніше ніж за 72 години з моменту отримання повідомлення керівник/ уповноважена особа з питань ЗСЕН/ уповноважена особа на проведення розслідувань випадків ЗСЕН масово розглянути звернення та зв'язатися з постраждалою особою для підтвердження отримання скарги.

2. Жертвам забезпечується доступ до допомоги одразу після отримання повідомлення або протягом 24 годин з моменту отримання повідомлення або заяви, виходячи з їхніх потреб і побажань, незалежно від рішення організацій або інших осіб розслідувати справу і незалежно від статусу/результату розслідування. Щоб отримати доступ до послуг, жертви не зобов'язані брати участь у розслідуванні, ідентифікувати правопорушника та доводити, що заява відповідає дійсності. За необхідності, організації також повинні враховувати потреби в захисті та підтримці свідків, заявників та інших осіб, пов'язаних зі справою (наприклад, викривачів), відповідно до Протоколу ООН про допомогу жертвам.

3. Керівник/уповноважена особа на проведення розслідувань випадків СЕН за необхідності може ініціювати створення тимчасової комісії з розслідування інцидентів СЕН у складі не менш як трьох осіб з адміністративного розслідування випадку для подальшого розгляду отриманого повідомлення про випадок СЕН.

4. Керівник/ уповноважена особа на проведення розслідувань випадків СЕН повинні направляти підозрілі та обґрунтовані випадки СЕН і випадки, в яких задіяні неповнолітні діти та вразливі дорослі відповідно до законодавства України.

5. Протягом 72 годин після підтвердження факту отримання звернення про СЕН проводиться оцінка інформації, з урахуванням індивідуального, конфіденційного підходу до потреб постраждалої.

6. Для надання допомоги постраждалій можуть залучатися необхідні кваліфіковані фахівці та розслідувачем здійснюється оцінка ризиків, за формою, що додається:

КОНФІДЕНЦІЙНО. Будь ласка, обмежте доступ до цього документа і зберігайте його в безпечному місці.

ОЦІНКА РИЗИКІВ				УПРАВЛІННЯ			
№	Хто знаходиться під загрозою?	Визначений ризик(ки)	Ймовірність ризику*	Попередні заходи з управління ризиком(ами) на цей час	Додаткові заходи з пом'якшення наслідків	Відповідальна особа?	До якого часу?
Приклад	Жертва	Вірогідний кривдник тисне на жертву, щоб та відкликала свої звинувачення	Середня	Усне спілкування з вірогідним правопорушником про утримання від контактів з жертвою (3 лютого 2019 р.)	Письмове попередження вірогідного правопорушника про наслідки продовження контактів	Анна	До 5 червня 2023 р. (негайно)
1.							

* Висока/Середня/Низька

7. Розслідувачем здійснюватиметься проведення розслідування, яке включає в себе такі етапи:

Планування розслідування

На початку розслідування слідчі розробляють План розслідування та управління ризиками (згідно з шаблоном), який включає в себе:

- Короткий опис звинувачень (вказіть, як і коли було отримано звинувачення, від кого воно надійшло, що і кому було інкриміновано)
- Застосовні правові норми (визначте правила, норми та стандарти поведінки, які могли бути порушені внаслідок імовірної неправомірної поведінки).
- Короткий опис рішення керівництва/комісії про проведення розслідування (включно з обґрунтуванням необхідності проведення розслідування, строками розслідування, проблемами захисту, визначенням переліком осіб, які мають відношення до процесу розслідування).

Цей план має бути розглянутий керівником розслідування і, за необхідності, переглянутий під час розслідування.

План проведення розслідування

Дата:	Номер справи:
Закінчено:	Звинувачення:
Ймовірний злочинець	Жертва
Призначена дата	Дата
	виконання:

I. Імовірний інцидент

Тип наруги та експлуатації	Так	Ні	Невідомо
Кількість ймовірних інцидентів			
Один або декілька ймовірних кривдників			
Один або декілька постраждалих			

Стосунки між ймовірним кривдником т постраждалою особою			
Ступінь застосованої агресії			
Форма примусу			

II. Реагування на звинувачення

Тип наруги та експлуатації	Так	Ні	Невідомо
Скаржник отримав письмове попередження отримання/ розслідування скарги			
Потреби постраждалої особи були оцінені			
Потерпілому запропоновано підтримку/перенаправлення для задоволення виявлених потреб			
Постраждала особа/свідки зараз перебувають в безпечному місці			
Збережено конфіденційність розслідування			

III. Етапи та терміни виконання робочого плану

- Факти, які необхідно встановити, щоб підтвердити або спростувати звинувачення

Для обґрунтування або спростування звинувачень необхідно встановити такі факти:

Ймовірне порушення	Порушено відповідну політику/правил	Елементи, щ підлягають доведенню	Наявні докази	Необхідні додаткові докази

- Запропоновані інтерв'ю

№	Ім'я/ посада	Статус (імовірний злочинець, свідок, жертва тощо)	Контактна інформація (телефон та електронна пошта)	Мета інтерв'ю / причина для проведення інтерв'ю	Орієнтовна дата/ доступність	Будь-які особливі міркування/ потреба в перекладачі

- Докази / записи, які необхідно зібрати

Докази, які необхідно зібрати	Обґрунтування	Засоби забезпечення доказів	Міркування (ризика, конфіденційність)	Орієнтовний графік

--	--	--	--	--

Докази можуть включати

- показання свідків (наприклад, заява про те, що хтось бачив, бачив, відчував запах тощо)
- документальні докази (наприклад, бланки, фотографії, відеозаписи, комп'ютерні файли)
- речові докази (наприклад, огляд місця ймовірного насильства)
- свідчення експертів (авторитетні висновки про те, чи могло щось статися).

IV. Потенційні ризики

- *Ризики для організацій/розслідування*

Визначити будь-які ризики для Організації, що виникають у зв'язку з розслідуванням, і вказати будь-які можливі рішення для усунення цих ризиків... Це включає потенційні ризики фальсифікації доказів.

Тип ризику	Пояснення/рішення	Високий/Середній/Низький

- *Ризики для фізичних осіб*

Визначте будь-які ризики для осіб, які беруть участь у розслідуванні, включно зі слідчими, персоналом, ймовірним злочинцем, свідками. Включіть ризики залякування свідків.

Тип ризику	Пояснення/рішення	Високий/Середній/Низький

- Тимчасові заходи, включно з можливим припиненням діяльності
Обговоріть, чи потрібно вимагати відсторонення ймовірного порушника від роботи, або чи його вже відсторонили.

V. Загальний графік і потенційні подорожі

VI. Необхідні ресурси

Збір доказів

- Розслідування СЕН - це встановлення фактів, під час якого слідчі збирають докази, що мають значення для ухвалення рішення щодо

правдивості або хибності тверджень. Від розслідувача може знадобитися зібрати кілька видів доказів, зокрема документальні, електронні, фізичні або показання свідків.

- Розслідувач збирає інформацію лише тією мірою, якою вона стосується елементів справи. Не збираються докази, що характеризують жертву, ймовірного злочинця або будь-якого іншого свідка. Зокрема, слідчі не збирають і не розглядають відповідні докази, що стосуються попередньої сексуальної активності жертви.

- З огляду на особливу вразливість дітей, слідчі уникатимуть опитування дітей як жертв і свідків, якщо це не є вкрай необхідним, а натомість намагатимуться отримати достатню кількість доказів з інших джерел. Якщо це вважається необхідним, слідчі повинні забезпечити, щоб інтерв'ю проводив інтерв'юер, який має досвід опитування дітей-жертв або свідків. Дітей має супроводжувати особа, яка надає підтримку, до, під час і після інтерв'ю, а до початку інтерв'ю слід отримати згоду батьків/опікунів на проведення інтерв'ю.

➤ **Сприяння доступу до допомоги жертвам на основі систем перенаправлень (за необхідності)**

Відповідальність за забезпечення того, *щоб* допомога була запропонована/надана відповідно до потреб і побажань потерпілого, лежить насамперед на особі, відповідальній за ЗСЕН. Хоча допомога жертвам відрізняється від розслідування, розслідувач має бути

ознайомлений з доступними варіантами допомоги та підтримки, а також бути здатними сприяти перенаправленню жертв у разі потреби, і така допомога ніколи не повинна ставитися в залежність від розслідування або його результату.

➤ **Забезпечення дотримання підходу, орієнтованого на жертву, протягом усього розслідування**

Це означає, що благополуччя, захист і безпека жертви є пріоритетними, а також вжиття заходів безпеки, щоб уникнути повторної травматизації жертви. Це також включає пропозицію жертві супроводжувати її під час інтерв'ю в супроводі особи, яка надає підтримку. Це також включає пояснення жертві процедур, вимог щодо згоди та належної правової процедури щодо ймовірного злочинця, що дає змогу жертві зрозуміти, як розслідування може вплинути на неї. Сюди також входить повідомлення жертви до того, як вона буде проінформована і опитана, а також інформування про результати розслідування.

➤ **Підготовка висновків**

- Розслідувач зобов'язаний зробити висновок щодо заяви. Цей висновок ґрунтується на аналізі наявних доказів, після того, як було зібрано всі відповідні докази або було докладено розумних зусиль для збору всіх відповідних доказів.

- Можливі три варіанти висновків:
 - обвинувачення підтверджуються наявними доказами;
 - обвинувачення не підтверджуються наявними доказами;
 - обвинувачення не підтверджуються через недостатність доказів.

Останній висновок робиться тільки тоді, коли було докладено розумних зусиль для збору достатньої кількості доказів, необхідних для ухвалення рішення.

➤ Подання звіту про висновки розслідування

- Розслідувач подає проєкт Звіту про розслідування на розгляд Керівнику, а остаточний Звіт про розслідування - комісії з розслідування. У цьому звіті детально описується суть обвинувачення, як і кому його було повідомлено, кроки, зроблені під час розслідування, короткий виклад зібраних доказів і висновки розслідувача, зроблені на основі цих доказів.
- Звіт про розслідування суворо конфіденційний і надаються тільки керівнику та комісії з розслідування.
- Особи, які проводять розслідування, повинні пам'ятати, що ймовірний порушник має право на доступ до Звіту про розслідування, і тому не повинні вказувати у звіті ім'я або особу скаржника.

8. Для комплексної оцінки ситуації уповноважена особа на проведення розслідувань випадків СЕН має отримати в письмовій формі показання інших осіб, яких міг стосуватися випадок СЕН, або вони стали свідками та пояснення кривдника.

9. Розслідувач в обов'язковому порядку готує і подає керівництву та комісії звіт про результати розслідування, а саме:

- Звіт про розслідування документує результати розслідування, включаючи докази на користь і проти обвинувачення, а також висновки слідчих щодо того, чи підтверджують докази обвинувачення, чи не підтверджують вони обвинувачення, чи недостатні для того, щоб зробити висновок про обвинувачення. Звіт має містити достатньо деталей, щоб читачі могли зрозуміти суть обвинувачення, те, як проводилося розслідування, а також те, чи підтверджують докази обвинувачення чи ні.

- Звіти мають бути фактологічно правильними, неупередженими та об'єктивними. Висновки мають ґрунтуватися на фактах, а не на думці слідчого. Звіт не повинен містити рекомендацій щодо дисциплінарних заходів або інших дій, які необхідно вжити щодо ймовірного порушника. Звіт подається керівнику розслідування і доводиться до відома комісії або відповідних осіб, які приймають рішення.

- Особи, які проводять розслідування, повинні продумати, наскільки широко буде поширено звіт і кому він буде адресований. Звіти, які можуть бути широко поширені, можуть потребувати очищення від конфіденційної інформації, наприклад, імен свідків, імен потерпілих. У деяких випадках може знадобитися написати два звіти, щоб захистити приватне життя вразливих сторін.

- Звіти про розслідування мають бути конфіденційними і розголошуватися тільки на підставі службової необхідності.

10. Після отримання Звіту про розслідування комісія з розгляду інцидентів СЕН збирається для розгляду звіту та прийняття рішення про дисциплінарне стягнення на основі своєї інтерпретації звіту та доказів, викладених у звіті. Це рішення має бути прийнято протягом 30 днів з моменту отримання скарги.

Якщо звинувачення не підтверджуються на підставі доказів, справа вважається закритою і ніяких подальших дій не проводиться. Запис про розслідування не вноситься в особисту справу ймовірного порушника, якщо тільки він сам не попросить про це.

Якщо звинувачення не підтверджуються на підставі недостатніх доказів, комісія з розгляду інцидентів СЕН визначає, чи існують управлінські заходи, яких можна було б вжити для кращого захисту бенефіціарів і членів спільноти.

Якщо звинувачення буде підтверджено на основі доказів, Організація вживе відповідних дисциплінарних заходів проти ймовірного порушника та будь-якого іншого персоналу, причетного до інциденту. Дисциплінарні заходи можуть включати звільнення, тимчасове відсторонення від роботи, припинення співпраці за контрактом із волонтерами/стажистами/партнерами, розірвання партнерської угоди або договору субпідряду, а також будь-які інші дії, які вважатимуться необхідними. Якщо звинувачення частково або повністю підтверджуються, повний звіт має зберігатися в особовій справі суб'єкта скарги разом з усіма деталями дисциплінарних заходів, застосованих до нього.

Якщо розслідування виявило неправомірну поведінку персоналу з іншої організації, Організація повідомить про це іншу організацію.

11. Керуючись Політикою запобігання СЕН, об'єктивно та неупереджено розглянувши всі наявні факти, уповноважена особа на проведення розслідувань випадків СЕН ухвалює рішення щодо заходів дисциплінарної відповідальності кривдника в межах трудового законодавства та своїх повноважень (догана, звільнення).

12. Постраждала особа має право отримувати інформацію про перебіг процедури розслідування.

13. В обов'язковому порядку Керівником/уповноваженою особою на проведення розслідувань випадків СЕН про відповідне рішення інформуються, з дотриманням принципу конфіденційності, всі зацікавлені сторони:

- Організації ООН, партнерами-виконавцями яких є організація: Як партнер-виконавець, що співпрацює з агентствами ООН, відповідно до проєктної угоди, Організація інформуватиме донора під час проведення розслідування, не порушуючи при цьому права на належну правову процедуру будь-яких залучених осіб. Після завершення розслідування Організація також оперативного надасть звіти про результати розслідування і, за запитом, поділиться будь-якими відповідними деталями та доказами для вивчення та подальшого використання донором, наскільки це можливо з юридичної точки зору.

- Скаржник

Організація повідомить скаржника про те, що розслідування завершено, про результати розслідування.

- Ймовірний порушник

Про результати розслідування передбачуваного порушника буде проінформовано в письмовій формі. Якщо скарга не задовольняється, у листі про звільнення від відповідальності не повинно розкриватися ім'я будь-якого свідка, Інформатора або заявника. Якщо скаргу було задоволено, ймовірному порушнику має бути надано можливість ознайомитися з фактичними висновками Звіту про розслідування (з можливістю анонімізувати заяви для забезпечення безпеки жертви) і надати свої коментарі.

14. Система управління справами

Організація повинна підтримувати систему управління справами для забезпечення належного управління всіма скаргами. Ця система відстежуватиме звинувачення з моменту отримання скарги до закриття справи.

Як мінімум, система відстеження включатиме: номер скарги; • Дата подання скарги;

- Характер скарги;
- Рішення про розслідування;
- Номер справи (для адміністративних розслідувань);
- Висновок;
- Вжиті заходи;
- Допомога потерпілому, надана безпосередньо або через перенаправлення;

Захист персональних даних

Інформація, зібрана на будь-якому етапі процесу від отримання скарги, розгляду скарги, під час розслідування до закриття розслідування, оброблятиметься відповідно до Політики захисту даних.

Конфіденційність

Усі учасники та свідки випадків СЕН повинні дотримуватися принципу конфіденційності протягом усього процесу подання та розгляду звернення. Співробітники, наймані особи та особи, які беруть участь у реалізації проєктів Організації, які порушують принцип конфіденційності, будуть піддаватися дисциплінарному стягненню відповідно до законодавства України.

Конфіденційна інформація, отримана уповноваженою особою на проведення розслідувань випадків СЕН під час розгляду справи, не може передаватися іншим особам, якщо це не передбачено законодавством.

Зовнішні звернення

Скарги на випадки СЕН, отримані поза організацією, мають подаватися і розглядатися відповідно до цієї Процедури і за тим самим алгоритмом, що і внутрішні звернення.

Додаток 6
до Політики щодо запобігання
сексуальній експлуатації та
нарузі

ВНУТРІШНЯ ЗАЯВА ПРО ВИПАДОК СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

Причина звернення:

- Я став/ла свідком випадку сексуальної експлуатації та насильства (СЕН)
- Я маю обґрунтовані підозри, що особа задіяна в сексуальній експлуатації та насильстві
- Я став/ла жертвою сексуальної експлуатації та насильства

Будь ласка, вкажіть факти, які підтверджують ваше занепокоєння. За можливості, вкажіть дату, час, місце та обставини подій:

У разі, якщо ви стали жертвою сексуальної експлуатації та насильства, якої невідкладної допомоги ви потребуєте:

- Потребую медичної допомоги.
- Мені потрібна психологічна підтримка та реабілітація.
- Я шукаю правову допомогу щоб притягнути винну особу до відповідальності. - Мені потрібна фінансова допомога для того, щоб впоратися з наслідками СЕН.

Інше (вкажіть):

Персональні дані підозрюваного:

ПІБ	
Місце роботи та посада	
Контактна інформація (за наявності)	

Персональні дані постраждалої особи:

ПІБ	
Місце роботи та посада	
Контактна інформація (за наявності)	

Персональні дані свідків ситуації:

ПІБ	
Місце роботи та посада	
Контактна інформація (за наявності)	

Дата _____

Підпис _____

Організація зобов'язується зберігати конфіденційність персональних даних автора повідомлення.

Процедура перенаправлення постраждалих від СЕН

У разі, якщо особа, яка постраждала від сексуальної експлуатації та наруги, потребує професійної медичної, психологічної, правової, фінансової, інформаційної або іншої допомоги, або бажає отримати цю допомогу поза Організацією, її необхідно направити до відповідних організацій та установ, або надати їй перелік їхніх контактів.

Усі перенаправлення у зв'язку з СЕН повинні здійснюватися відповідно до підходу, орієнтованого на постраждалих, і Нерівних принципів реагування на ГЗН:

- **Безпека:** безпека постраждалої особи та інших осіб, таких як його/її діти та особи, які надавали їй/йому допомогу, повинна мати найвищий пріоритет під час оформлення направлення.
- **Конфіденційність:** люди мають право обирати, кому вони розповідатимуть або не розповідатимуть свою історію. Дотримання конфіденційності означає нерозголошення будь-якої інформації будь-якій стороні без поінформованої про це відповідної особи. Конфіденційність зміцнює безпеку, підвищує рівень довіри та сприяє розширенню прав і можливостей. Як правило, направлення постраждалої особи вимагає надання деякої ключової інформації, але постраждала особа має право вирішувати, скільки інформації надавати, кому і з якою метою.
- **Відсутність дискримінації:** ставлення до осіб, які постраждали від насильства, повинно бути рівним і справедливим, незалежно від їхнього попереднього досвіду, етнічного походження, національності або статусу, віку, релігійних переконань, гендерної приналежності, інвалідності.
- **Повага:** думку та вибір постраждалої особи необхідно поважати завжди; надавачі послуг надають лише інформацію та підтримку. Рішення про подальші дії ухвалює постраждала людина. Навіть якщо ми не згодні з їхнім вибором, ми повинні його поважати.
- **Дітей (віком до 18 років),** які постраждали від насильства і яким загрожує шкода, необхідно направляти або надавати їм послуги після консультації з суб'єктами, які мають підготовку із задоволення особливих потреб дітей, які зазнали сексуального насильства, і які ознайомлені з місцевими процедурами у

сфері захисту дітей. Наприкінці цього документа наведено додаткову інформацію.

Ключові етапи процесу перенаправлення:



ФОРМА НАПРАВЛЕННЯ

КОНФІДЕНЦІЙНО: Будь ласка, обмежте доступ до цього документа і зберігайте його в безпечному місці.

Примітка: Будь ласка, надайте копії заповнених форм в агентство з надання допомоги постраждалим і в приймаючу агенцію, і збережіть копію для внутрішнього обліку організацій і подальших дій.

Агенція, яка направила	
Агенція/ організація:	Контактна особа:
Тел.:	Ел. пошта:
Адреса:	

Агенція, яка отримала	
Агенція / організація:	Контактна особа:
Тел.:	Ел. пошта:
Адреса:	

Інформація про потерпілого	
ПІБ:	Тел.:
Адреса:	Вік:
Стать	Країна реєстрації:
Мова:	Ідентифікаційний номер
Якщо потерпілий є неповнолітнім (до 18 лет)	
ПІБ опікуна:	Ступінь родинного зв'язку з дитиною:
Контактна інформація опікуна:	Чи розлучена дитина з батьками? с Так с Ні
Опікун проінформований про направлення? с Так с Ні (якщо «ні», то поясніть)	

Довідкова інформація / причина направлення та вже надані послуги	
Чи був потерпілий проінформований про направлення? с Так с Ні (якщо «ні», то поясніть)	Чи був потерпілий направлений в будь-яку іншу організацію? с Так с Ні (якщо «ні», то поясніть)

Необхідні послуги

Служби психічного здоров'я
 Психосоціальна підтримка
 Соціальні послуги

Послуги з надання захисту
 Правова допомога
 Освіта

Укриття
 Матеріальна допомога
 Харчування

Медична допомога

Підтримка шляхом надання коштів на існування

Підтримка дітей, які народилися в результаті СЕН

Будь ласка, поясніть потребу у всіх запитуваних послугах:

Згода на передачу інформації. (Прочитайте документ разом з потерпілим / опікуном і дайте відповідь на будь-які питання, перш ніж він / вона підпишеться нижче. Підпишіться від імені потерпілого / опікуна, якщо згоду дано в усній формі, а потерпілий / піклувальник не може підписати цей документ.)

Я, _____ (ПІБ потерпілого), розумію, що мета і напрямки розкриття цієї інформації _____ (назва приймаючої агенції) полягає в забезпеченні безпеки і безперервності надання послуг їх постачальниками, які прагнуть обслужити свого клієнта. Постачальник послуг, _____ (назва направляючої агенції), чітко пояснив мені процедуру направлення і перерахував точну інформацію, яка повинна бути розкрита.

Підписуючи цю форму, я дозволяю надати цю інформацію.

Підпис відповідальної особи (потерпілий або опікун, якщо справа стосується дитини):

Дата (ДД / ММ / РР):

Подробиці направлення

Будь-який контакт чи обмеження? Так Ні (якщо «ні», то поясніть)

Направлення доставлено шляхом: Телефон (тільки в екстрених випадках) Електронна пошта Електронні засоби зв'язку (наприклад, програмний додаток або база даних) Особисто

Наступні дії очікуються через: Тел. Ел. пошта Особисто. В термін до (ДД / ММ / РР):

Інформаційні агентства погоджуються обмінюватися надалі:

ПІБ і підпис одержувача: _____

Дата отримання (ДД/ММММ/РР): _____

ФОРМА ДОКУМЕНТУВАННЯ ІНЦИДЕНТУ ЗІ ЗВИНУВАЧЕННЯМИ В СЕН

КОНФІДЕНЦІЙНО:

доступ до цього документу обмежений та зберігається окремо від інших пов'язаних документів СЕН.

Звіт має містити таку інформацію:

1. Детальна інформація про те, як, коли і ким було отримано обвинувачення.

2. Опис імовірного інциденту, включно з датою, часом і місцем.

У цьому розділі подається стислий висновок розслідування, який має містити найважливішу інформацію, зокрема, конкретну заяву, спосіб отримання заяви, методику розслідування (наприклад, зібрані докази, опитані свідки), а також висновки розслідувачів.

3. Опис передбачуваних або очікуваних постраждалих (наприклад, ПІБ, вік, стать, етнічне походження / національність, інвалідність).

У цьому розділі буде подано наративний опис звинувачень, висунутих проти співробітника. Якщо до справи причетні кілька співробітників, слід написати окремі звіти щодо кожного з них. У цьому розділі особи, які проводять розслідування, повинні вказати:

- конкретне звинувачення;
- причетний персонал - повне ім'я та посада співробітника;
- політику/стандарти, які, як стверджується, було порушено - застосовні правила і положення;
- передумови або контекст, якщо це необхідно (наприклад, деталі про місце або програму, якщо вони не відомі читачеві);

4. Діяльність, здійснювана організацією у відповідь на звинувачення, що надійшли до теперішнього часу (наприклад, направлення з метою надання допомоги, проведення розслідувань, повідомлення третіх сторін).

У цьому розділі описується процес, якого дотримувалися слідчі під час проведення розслідування, будь-які виклики та обмеження, з якими вони зіткнулися (наприклад, питання безпеки), типи зібраних доказів (електронні/цифрові тощо), а також перелік опитаних свідків/підозрюваних у скоєнні злочинів.

У цьому розділі також слід описати, як були дотримані права ймовірного порушника, тобто чи мав він/вона можливість відповісти/надати докази,

прокоментувати результати розслідування тощо.

5. Висновки. Після подання доказів звіт має містити висновок щодо кожної скарги або твердження, як зазначено нижче:

- Обвинувачення підтверджується на основі наявних доказів
- Обвинувачення не підтримується на підставі наявних доказів
- Обвинувачення не підтримується через недостатність доказів

6. Діяльність, яка здійснюється іншими організаціями або структурами у відповідь на це звинувачення:

7. Запитувана підтримка у партнерів (наприклад, надання підтримки жертвам СЕН, підтримка під час проведення розслідувань):

8. Інформація про осіб, яким передано цей звіт (ПІБ, Посада, Контактна інформація (електронна пошта, телефон), Дата)

Звіт має відображати в додатках усю відповідну інформацію, що підтверджує розслідування, таку як план розслідування, оцінка ризиків, підписані стенограми інтерв'ю, журнали обліку доказів, копії зібраних доказів тощо.

Звіт підготовлено:

ПІБ _____

Посада _____

Дата _____

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ В ДОГОВІРНИХ/КАДРОВИХ ДОКУМЕНТАХ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗІ

В усіх ToR, оголошеннях про вакансії, які оголошує організація про роботу, має міститися така інформація:

Для української версії:

Примітка щодо запобігання сексуальній експлуатації та порузі:

Сексуальна експлуатація та поруга заборонені в усіх формах. Організація впроваджує політику запобігання сексуальним домаганням, сексуальній експлуатації та порузі, зокрема на робочому місці. Процедури регулюються відповідно до політики ЗСЕН та організаційних правил і положень організації.

Для англійської версії:

Note about prevention sexual exploitation and abuse:

Sexual exploitation and sexual abuse are prohibited in all its forms. Organization implement policies to prevent harassment, sexual exploitation and abuse. Procedures and regulated according to PSEA rules, organization rules and regulations.

У договірних документах з контрагентами повинні обов'язково містити у відповідних розділах такі пункти:

Виконавець гарантує, що він буде дотримуватися найвищих етичних стандартів у виконанні цього Договору, включаючи заборону будь-якої шахрайської, корупційної, дискримінаційної або експлуаторської практик чи практики, яка суперечить правам, наведеним у Конвенції про права дитини.

Виконавець зобов'язується негайно інформувати про будь-які підозри щодо виникнення або існування подібної практики:

(a) корупційна практика, яка полягає у пропозиції, наданні, отриманні або вимаганні, прямо чи опосередковано, будь-якої цінності, яка б впливала на дії ГО у процесі або у виконанні договору;

(b) шахрайська практика, яка полягає у будь-якій дії чи бездіяльності, включаючи введення в оману або приховування, яке умисно або необережно вводить в оману або намагається ввести в оману у процесі закупівель або виконання договору, отримання фінансової або іншої вигоди або уникання виконання зобов'язання таким чином, щоб заподіяти шкоду ;

(c) таємна змова, тобто прихована діяльність двох або більше учасників тендеру, призначена для штучної зміни результатів тендерного процесу з метою

отримання фінансової або іншої вигоди;

(d) примусова практика яка полягає у погіршенні становища або заподіяння шкоди чи загроза погіршити становище або завдати шкоди прямо або опосередковано будь-якому учаснику тендерного процесу, щоб негативно вплинути на його діяльність або вплинути на виконання договору;

(e) обструктивна практика, яка полягає у (i) навмисному знищенні, фальсифікації, зміні або приховуванні доказових матеріалів від їх дослідження, або надання неправдивих свідчень посадовим особам, що проводять розслідування для суттєвого перешкоджання належним чином уповноваженому розслідуванню щодо звинувачень у шахрайських, корумпованих, змовних, примусових або неетичних діях; залякування будь-якої сторони, або примушення розкрити відомості щодо питань, які мають відношення до проведення розслідування; або (ii) дії, спрямовані на істотне перешкоджання у використанні договірних прав щодо доступу до інформації;

(f) будь-яка інша неетична практика, що суперечить принципам ефективності та економічності, рівних можливостей та відкритої конкуренції, прозорості процесу та відповідної документації, найвищих етичних стандартів у всіх закупівельних заходах.

Виконавець гарантує також, що:

(a) він вживатиме усі необхідні заходи для заборони та запобігання наявній та можливій сексуальній експлуатації та поганому поводженню будь-яким з його співробітників або іншими особами, контрольованими та залученими ним для виконання будь-якої діяльності в рамках цього договору («інший персонал»). Для цілей цього договору сексуальна експлуатація та погане поводження включатиме:

1. Обмін грошей, товарів, послуг, преференційного ставлення, можливостей працевлаштування або інших переваг на послуги або дії сексуального характеру, включаючи принижуюче ставлення сексуального характеру; зловживання уразливістю положення, владою чи довірою в сексуальних цілях, і фізичного впливу сексуального характеру або із застосуванням сили, або в нерівних умовах, або з примусом.

2. Участь у сексуальних відносинах з особою, яка не досягла віку 18 років ("дитина"), за винятком, якщо дитина перебуває в законному шлюбі з відповідним працівником або членом іншого персоналу і є старшою за вік згоди як в країні громадянства дитини так і в країні громадянства відповідного працівника або члена іншого персоналу.

(b) він категорично засуджує сексуальні відносини між його найманими працівниками або членами іншого персоналу та Бенефіціарами;

(c) він вчасно повідомлятиме про всі та будь-які скарги та питання щодо можливих випадків сексуальної експлуатації або зловживань, вживає усіх необхідних заходів щодо розслідування таких випадків та застосування усіх необхідних виправних заходів, у тому числі дисциплінарних заходів, до особи, винної у вчиненні сексуальної експлуатації або зловживання;

- (d) він забезпечуватиме включення зобов'язань щодо запобігання сексуальної експлуатації та зловживання до усіх субконтрактів;
- (e) увесь час дотримуватись вищевказаних зобов'язань.

Виконавець чітко визнає та погоджується з тим, що порушення ним або будь-яким із його працівників, контракторів, субконтракторів або агентів будь-якого положення цього розділу Договору, є суттєвим порушенням цього Договору та надає ГО право негайно розірвати цей Договір за письмовим повідомленням без будь-якої відповідальності за це. У випадку, якщо за результатами розслідування чи іншим чином дізнається, що таке порушення мало місце, крім свого права розірвати Договір, має право відшкодувати за рахунок Виконавця всі збитки понесені у зв'язку з таким порушенням.

Додаток 10

до Політики щодо запобігання
сексуальній експлуатації та порузі

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

Пам'ятка про конфіденційність під час проведення СЕН-розслідувань

Вас попросили надати допомогу в розслідуванні звинувачень у сексуальній експлуатації або сексуальній порузі за участю персоналу, яке наразі проводиться. Вас можуть опитати, попросити надати документи, комп'ютерні файли та інші записи або допомогти іншим способом. Внутрішні розслідування є ключовою частиною зобов'язань нашої організації щодо запобігання та реагування на сексуальну експлуатацію та насильство.

Як учаснику розслідування, вам необхідно знати певні моменти:

Співпрацювати. Ми заохочуємо вас співпрацювати зі слідством і чесно та повно відповідати на всі запитання та запити розслідувача.

Зберігати конфіденційність. Ви маєте зберігати в таємниці факт проведення розслідування і все, що обговорювалося з вами в рамках розслідування.

Ніякої помсти. Наша організація не терпить жодних видів або погроз помсти щодо будь-кого, хто повідомляє про порушення або співпрацює в розслідуванні.

Не грайте в детектива. Не намагайтеся проводити власні розслідування або звертатися до свідків, оскільки не може зашкодити розслідуванню.

Не створюйте перешкод. Ніколи не намагайтеся втручатися або перешкоджати розслідуванню.

Дотримання цих вимог є обов'язковим. Порушення може призвести до суворих дисциплінарних заходів.

Щиро дякуємо вам за допомогу організації в розслідуванні. Якщо ви дізнаєтеся або згадаєте що-небудь ще, що може мати відношення до розслідування, або якщо у вас виникнуть запитання, будь ласка, зв'яжіться зі мною.

Ім'я:

Email:

Контактний номер:

Заява про дотримання конфіденційності

Мета: Конфіденційність є важливою складовою принципу, орієнтованого на потерпілих, у розслідуванні СЄН і гарантує, що інформація, зібрана під час розслідування, буде надана тільки уповноваженим особам за принципом службової необхідності. Тому інструмент "Заява про дотримання конфіденційності" застосовується до всіх перекладачів, представників потерпілих, осіб, які надають підтримку, і всіх осіб, які не входять до складу основної групи з проведення розслідування.

Як користуватися цим Інструментом: Свідки, представники постраждалої особи, особи, які надають підтримку, та будь-які інші особи, які не є учасниками розслідування, повинні прочитати та підписати Заяву про дотримання конфіденційності в присутності розслідувача перед тим, як брати участь в інтерв'ю, сесіях або обміні інформацією. Розслідувач також підписує Заяву про дотримання конфіденційності, забезпечуючи її належну реєстрацію та зберігання разом з іншою документацією розслідування. Якщо розслідування проводиться дистанційно, в ідеалі заява має бути підписана в присутності члена місцевої групи розслідувачів. Якщо це неможливо, присяга має бути підписана в режимі відеоконференції в прхисутності слідчого.

Заява про дотримання конфіденційності

Я, _____ що нижче підписався, зобов'язуюся дотримуватися максимальної обережності щодо своєї участі в розслідуванні, яке проводиться Організація

Я зобов'язуюся зберігати конфіденційність усієї інформації, яка стала мені відома в результаті моєї діяльності від імені групи розслідувачів. Я не буду використовувати таку інформацію для отримання особистої вигоди, а також на користь або на шкоду третім особам. Я розумію, що ця заява залишатиметься чинною після завершення мого завдання у складі групи розслідувачів «Організація». Я також розумію, що розголошення конфіденційної інформації особам, не уповноваженим на її отримання, може бути прирівняне до неправомірних дій, і що підписаний оригінал цієї декларації зберігатиметься у відповідній справі розслідування.

Прізвище та ім'я: _____

Посада: _____

Підпис: _____

Дата і місце _____

ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ПРО КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ РОЗСЛІДУВАЧА

Вкрай важливо реагувати на заяви про СЕН безпечним і незалежним чином. З цією метою важливо забезпечити повагу до приватного життя/конфіденційності осіб, причетних до заяви.

Кожен розслідувач, який має у своєму розпорядженні ідентифікуючу інформацію, не повинен ділитися цією інформацією, окрім як із групою, відповідальною за управління розслідуванням, та/або особами, які ухвалюють рішення в Організації.

Будь-яке порушення конфіденційності може мати серйозні наслідки для

- (i) ймовірної жертви/потерпілого,
- (ii) заявника, свідків або ймовірного правопорушника,
- (iii) а також для довіри та безпеки груп розслідувачів.

У зв'язку з цією Угодою конфіденційною інформацією:

Пряма або непряма інформація, пов'язана із заявою та/або розслідуванням Документальні докази (форми звітів, електронні листи, звіти про інтерв'ю, рукописні нотатки, записи тощо)

Інформація, пов'язана з пріоритетами та плануванням у зв'язку з розслідуванням, що проводиться слідчою групою.

Я, _____ уповноважений/-на як розслідувач для проведення розслідування за заявою про сексуальну експлуатацію та/або наругу від імені Організації. Я зобов'язуюсь професійно виконувати покладені на мене завдання. Я погоджуюся виконувати в повному обсязі та сумлінно, в міру своїх можливостей, необхідні дії.

Я розумію, що вся інформація, надана свідками та організацією-заявником або будь-якою іншою стороною, яка бере участь у розслідуванні, є суворо конфіденційною.

Я буду поважати право на недоторканність приватного життя кожного, хто бере участь у цій справі.

Я завжди запитуватиму згоду потерпілих на передання їхньої особистої інформації особам, які ухвалюють рішення у справі, і забезпечуватиму їхнє ознайомлення з процедурами ведення справи Організацій.

Я не буду прямо або побічно обговорювати будь-яку інформацію, пов'язану зі справою, з особами, які не входять до команди управління справою організації-заявника, без письмового дозволу від Організації-заявника.

Я також погоджуюся зберігати всі документальні докази надійно, відповідно до інструкцій Організації, зберігаючи фізичні копії в замкненому місці, а

електронні копії - в місці з обмеженим доступом за допомогою пароля.

Я погоджуюся не робити копії доказів без нагальної потреби і знищити всі електронні та фізичні копії, що залишилися в моєму розпорядженні, після завершення моєї участі в розслідуванні.

Якщо я зобов'язаний надати правоохоронним органам інформацію, пов'язану з розслідуванням, я негайно повідомлю про це Організацію в письмовій формі.

Я розумію, що це зобов'язання залишиться чинним навіть після завершення розслідування і що розголошення конфіденційної інформації в будь-який час може призвести до судового переслідування та дисциплінарного стягнення з боку мого роботодавця та/або Організації.

Підпис розслідувача

Дата

Додаток 11
до Політики щодо
запобігання
сексуальній
експлуатації та порузі

**СПИСОК ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ ТА НЕУРЯДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЛЯ
ПЕРЕНАПРАВЛЕННЯ
ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД СЕН**

Назва органу, установи чи організації	Контактний телефон
Національна поліція України	102
Система безоплатної правової допомоги для людей, як зазнали кримінального або адміністративного переслідування	0-800-213-103
«Телефон довіри» Міжнародної Чеської організації «Людина в Біді»	0-800-210-160
БФ «Карітас Київ»	+38098-189-35-15
Безкоштовна гаряча лінія для жертв домашнього насильства	15-47
Національна дитяча «гаряча» лінія	116-111 (з мобільного) 0-800-500-225 (зі стаціонарного)
Цілодобова гаряча лінія безоплатної правової допомоги	0-800-213-103
«Гаряча» лінія правової допомоги організації «Право на захист»	+38066-307-24-35 +38096-776-96-32
«Гаряча» лінія організації Save the Children для реагування на випадки насильства щодо дітей	+38095-654-52-79 +38096-834-16-19 +38063-664-77-03

