



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

Історія змін:

<i>Версія</i>	<i>Назва</i>	<i>Підготована:</i>
3.0	<i>Політика щодо запобігання сексуальній експлуатації та наруги</i>	<i>Березень 2025</i>

Політика щодо запобігання сексуальній експлуатації та наруги

Зміст

1. Загальні положення
2. Мета політики сексуальної експлуатації та наруги
3. Механізм запобігання та попередження сексуальній експлуатації та наруги
4. Відповідальність у разі порушення положень політики сексуальній експлуатації та наруги
5. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо випадків сексуальної експлуатації та наруги
6. Реагування на випадки сексуальної експлуатації та наруги



1. Загальні положення

1.1. Положення з Політики щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі (далі – Політика СЕН) Благодійної організації «Благодійного фонду «Ранок Відродження» (далі — Організація) розроблена та базується відповідно до Конституції України, закону 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, Бюлетеню Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003, 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



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

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;

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 людей без згоди 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 може 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 загрозливе 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



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

ініціації розслідування.

Уповноважені особи – співробітники 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.

Бенефіціари – 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.

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



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

домагання. Повідомлення про обвинувачення – письмове повідомлення, направлене відповідальною структурою визначеній стороні, з вказанням 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 (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки 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 до сексуальної експлуатації та насильства в "БО БФ Ранок Відродження" є важливим елементом нашої роботи, і ми впроваджуємо її на всіх рівнях діяльності організації.

- 1. Запобігання СЕН:** Ми активно вживаємо заходів для запобігання будь-яким формам сексуальної експлуатації та насильства серед персоналу та партнерів. Це включає постійне підвищення обізнаності наших співробітників та партнерів про серйозність СЕН, організацію тренінгів щодо етичної поведінки та професійних стандартів у взаємодії з



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

бенефіціарами, а також впровадження механізмів для запобігання таких випадків.

- 2. Чітке повідомлення про неприйнятність СЕН:** Ми чітко висловлюємо свою позицію перед нашими співробітниками, підрядникам і партнерам про те, що будь-які прояви СЕН є неприйнятними і вестимуть до серйозних наслідків. Політика нетерпимості доводиться до відома кожного члена команди при вступі на роботу або укладанні контракту.
- 3. Механізми повідомлення:** У нашій організації створено конфіденційні канали для повідомлення про випадки СЕН. Будь-який співробітник або бенефіціар може повідомити про інцидент без побоювань помсти або переслідування. Усі повідомлення розглядаються негайно Керівництвом організації та Юристом, з дотриманням принципу конфіденційності, щоб захистити постраждалих і забезпечити належне розслідування (гаряча лінія Організації +380996350810), окрема електронна адреса - complaints@newdawn.org.ua, або анонімна скринька яка знаходиться в штабі м.Одеса, проспект Гагарина 8.
- 4. Розслідування і відповідальність:** Ми гарантуємо, що всі заяви про СЕН будуть ретельно і неупереджено розслідувані. Якщо буде встановлено порушення, ми застосуємо дисциплінарні заходи, включаючи звільнення або розірвання контракту. Це стосується не лише співробітників, але й позаштатного персоналу та підрядників.
- 5. Контроль підрядників і партнерів:** Ми уважно слідкуємо за дотриманням політики СЕН нашими партнерами та підрядниками. У разі, якщо підрядники не виконують свої зобов'язання щодо запобігання або розслідування СЕН, ми можемо припинити співпрацю та розірвати контракти.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

6. **Запобігання зловживанню владою:** Ми розуміємо, що в контексті гуманітарної допомоги часто існує значна нерівність у становищі між співробітниками і бенефіціарами. Використання цієї влади в сексуальних цілях абсолютно неприйнятне, і такі дії суворо заборонені.
7. **Нульова толерантність до безкарності:** Ми не допустимо створення атмосфери безкарності в питаннях СЕН. Всі особи, незалежно від їхнього статусу, будуть нести відповідальність за свої дії.

Ця політика є невід'ємною частиною наших зусиль щодо створення безпечного, поважного і захищеного середовища як для наших співробітників, так і для тих, кому ми надаємо допомогу.

1.3. Принципи та стандарти Політики СЕН:

- весь персонал Організації зобов'язаний створювати та підтримувати середовище в Організації та поза нею для запобігання 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 зловживання владою чи повноваженнями з метою вступу у сексуальні стосунки з бенефіціаром;
- персонал Організації зобов'язаний повідомляти про будь-які підозри щодо сексуальної експлуатації та наруги. Коли у співробітника/-ці Організації виникають побоювання або підозри в тому, що будь-хто з його колег, робить сексуальну експлуатацію або сексуальну наругу, він/вона повинен доповісти про такі побоювання за встановлення каналів інформування (гаряча лінія,



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

пошта, скринька);

- сексуальна експлуатація та наруга — це грубі порушення, що є підставою для звільнення.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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 співробітників та по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення у робочий та позаробочий час співробітників.

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



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

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

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

1.10. Організація гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно внутрішніх правил Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі.

1.11. 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, благодійників, меценатів, імплементуючих партнерів, підрядників, консультантів, волонтерів та інших залучених до діяльності Організації осіб та організацій/структур.

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

1.13. Принципи та стандарти Політики СЕН поширюються на співробітників, залучених експертів, волонтерів та інших залучених до Організації осіб і організацій/структур. Ознайомлення та згода на дотримання Політики СЕН засвідчується підписом кожного члена, працівника, залученого експерта Організації, зберігається разом з заявою (для учасників Організації), особистою справою (для співробітників), копіями особистих документів (для інших осіб).



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

1.14. Текст Політики СЕН розміщується на внутрішньому інформаційному ресурсі Організації.

1.15. Координує та відповідає за реалізацію Політики СЕН Уповноважена особа, призначена наказом Директора Організації.

1.16. Контроль за впровадження та реалізацію Політики СЕН здійснює Директор Організації.

1.17. Політика СЕН Організації набуває чинності після її затвердження Директором організації.

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 учасників Організації, співробітників Організації, залучених експертів та інших долучених до діяльності Організації осіб знати і дотримуватися принципів, стандартів і вимог цієї Політики СЕН.

3. Механізм запобігання та попередження сексуальній експлуатації та наруги



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

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 бенефіціарів або колег. 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 та попередження сексуальній експлуатації та нарузі (PSEA) серед персоналу, залучених експертів, бенефіціарів, імплементуючих партнерів та учасників Організації. Це здійснюється шляхом проведення просвітницьких бесід, поширення інформаційних матеріалів і організації тематичних тренінгів.

Співробітники Організації зобов'язані раз на 6 місяців проходити оновлення знань у форматі навчальних відео та тренінгів. Крім того, у разі прийому нового співробітника в Організацію, відвідування тренінгу з PSEA є обов'язковою умовою.

3.5. В якості тренінгів з протидії сексуальній експлуатації та наруги Організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

пропонуються агенціями ООН та іншими визнаними міжнародними організаціями.

3.6. Організація інформує персонал, імплементуючих партнерів та учасників Фонду про наявність механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів сексуальної експлуатації та наруги.

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

3.8. При проведенні моніторингових заходів, уповноважені представники оцінюють інформованість бенефіціарів та імплементуючих партнерів щодо неприпустимості сексуальної експлуатації та наруги та наявності механізмів повідомлень.

3.9. Випадки зловживання механізмами подання скарг можуть бути предметом санкцій по відношенню до співробітників Організації.

3.10. Організація повинна вжити необхідних заходів, щоб гарантувати конфіденційність автора скарги та інших зацікавлених осіб.

3.11. Механізми моніторингу для субпартнерів

- **Регулярні звіти:** Субпартнери повинні подавати звіти щодо впровадження політики PSEA (включаючи кількість тренінгів, звернень, розслідувань тощо).
- **Оцінка ризиків:** Періодичне оцінювання ризиків сексуальної експлуатації у проєктах, де задіяні субпартнери.
- **Аудит дотримання стандартів:** Запровадити регулярні аудити для перевірки, чи дотримуються субпартнери політики PSEA.



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

- **Системи подання скарг:** Забезпечення доступу зацікавлених сторін до анонімних механізмів подання скарг. Використання двох джерел подання скарг, субпартнерів (пошта, гаряча лінія), а також вказання пошти, телефонів для скарг партнера. Для прозорості контролю та альтернативним джерелам подання скарг та пропозицій.

3.12 Інструменти для посилення моніторингу

- **Єдина база даних:** Запровадження централізованої бази даних для реєстрації випадків сексуальної експлуатації, наруги, а також проведених тренінгів і дій щодо попередження.
- **Тренінги та тестування:** Регулярне навчання персоналу та субпартнерів з використанням тестування знань для перевірки рівня обізнаності.
- **Показники ефективності:** Встановлення ключових показників (наприклад, кількість тренінгів, кількість розслідуваних скарг) і їх регулярний моніторинг.
- **Співпраця та обмін досвідом:** Організувати спільні зустрічі з донорами, субпартнерами та зацікавленими сторонами для обміну найкращими практиками та узгодження підходів до моніторингу.

3.13 Інтеграція перевірочних питань, пов'язаних із запобіганням сексуальній експлуатації та нарузі (PSEA), у процес найму персоналу є важливим етапом у інтеграції нового співробітника до БО БФ Ранок Відродження. Сценарні запитання: Додати до співбесід питання, які дозволяють оцінити ставлення кандидата до етичних стандартів, конфіденційності та роботи з уразливими групами. Використання інструментів для оцінки цінностей і етичних принципів кандидата, таких як психологічне тестування або оцінка етичного мислення. Перевірка минулого досвіду кандидата. Рекомендації: Запитувати рекомендації від



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

попередніх роботодавців із чіткими питаннями про дотримання етичних стандартів кандидатом. Інформування під час найму. Ознайомлення з політикою PSEA: Нові працівники мають підписати документ, який підтверджує, що вони ознайомлені з політикою PSEA та зобов'язуються її дотримуватися. Обов'язкові тренінги для нових працівників Усі нові співробітники повинні проходити обов'язковий тренінг з політики PSEA протягом перших двох тижнів роботи.

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 співробітників.

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

4.3. У разі доведених обвинувачень на адресу учасників Організації, Правління розглядає та приймає рішення про виключення таких учасників зі складу Організації.

4.4. При відповіді на запити третіх сторін щодо причин звільнення співробітників чи розірвання стосунків з фізичними або юридичними особами, Організація зобов'язується повідомляти про доведені факти порушень положень Політики СЕН.

4.5. При наявності обгрунтованої підозри про вчинення злочину



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

проти статевої недоторканості або інших злочинів, відповідно до Кримінального кодексу України, Організація повідомляє про встановлені факти відповідні правоохоронні органи.

5. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо випадків сексуальної експлуатації та наруги

5.1. Повідомлення про інцидент або підозру щодо сексуальної експлуатації та наруги може подавати персонал Організації, бенефіціари, свідки інциденту або будь-які інші постраждалі від сексуальної експлуатації та наруги.

5.2. Якщо свідком порушень Політики СЕН є співробітники Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити уповноважених осіб. Повідомлення з боку співробітника 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. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень: письмова скарга до скриньки та пошти Організації, телефонний номер для повідомлень (гаряча лінія Організації +380996350810), окрема електронна адреса - complaints@newdawn.org.ua.

5.5. Щоб забезпечити анонімність у процесі подачі та обробки скарг, організація "БО БФ Ранок Відродження" використовує такі заходи:

- 1. Конфіденційні канали повідомлень:** Всі канали для прийому скарг (письмова форма, гаряча лінія, електронна пошта) створені таким чином, щоб захистити особу, яка подає скаргу. Вони призначені для прийняття



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

повідомлень у будь-який зручний спосіб, забезпечуючи можливість залишити скаргу анонімно.

2. **Анонімність гарячої лінії:** Телефонна лінія для повідомлень (+380996350810) дозволяє людині залишити скаргу, не розкриваючи свою особистість. Інформація, отримана через гарячу лінію, фіксується без необхідності ідентифікації того, хто телефонує.
3. **Анонімність електронної пошти:** Скарги, надіслані на адресу complaints@newdawn.org.ua, можуть бути відправлені з будь-якого облікового запису, зокрема анонімного. Доступ до цієї електронної адреси має тільки Голова Правління та Юрист організації, що знижує ризик розголошення даних або втручання інших співробітників.
4. **Безпека письмових скарг:** Письмові скарги реєструються у спеціальному журналі, який зберігається у сейфі. До цього журналу мають доступ лише уповноважені особи, забезпечуючи захист інформації та неможливість доступу до даних іншими працівниками.
5. **Обмежений доступ до інформації:** Всі скарги розглядаються виключно тими, хто безпосередньо відповідає за розслідування. Це включає обмежений доступ до інформації і збереження конфіденційності навіть всередині організації.

Ці заходи гарантують, що процес подачі та обробки скарг проходить з дотриманням анонімності та конфіденційності, створюючи атмосферу довіри та захищеності для тих, хто повідомляє про порушення.

5.6. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати Директору Організації.

5.7. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обгрунтованою, Директор Організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

трьох осіб з адміністративного розслідування випадку.

5.8. До складу комісії з розслідування можуть входити Директор Організації, окремі учасники Організації та представники донорської або партнерської організації, незалежні експерти. 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 строго конфіденційні.

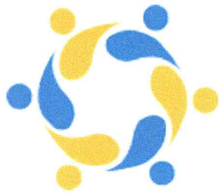
5.11. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або непідтвердження фактів сексуальної експлуатації та наруги. Розслідування може тривати строком до трьох місяців.

5.12. Висновки комісії з розслідування розглядаються на позачерговому засіданні організації, яке приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо повідомлення стосується члена засідання організації, 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.

6. Реагування на випадки сексуальної експлуатації та наруги



NEW DAWN

БО БФ РАНОК ВІДРОДЖЕННЯ

6.1. Відповідно до висновків розслідування комісія організації 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, співробітник звільняється.

6.4. Якщо висновки стосуються підтверджених випадків сексуальної експлуатації та наруги з учасниками Фонду, комісія організації розглядає питання про припинення такої участі.

6.5. Якщо підтверджені випадки стосуються комерційних контрактів, вони розриваються.

6.6. Якщо підтверджені випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів 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.

Затверджено та підписано:

Юлія Погребна _____

Вікторія Дідовець _____

Франке Філіпп _____

