

**ЗАТВЕРДЖЕНО
ЗАГАЛЬНИМИ ЗБОРАМИ
БЛАГОДІЙНОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ
“БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
“ЗАПОРУКА”
ПРОТОКОЛ № 20/1
ВІД 09.01.2024 РОКУ**

**ПОЛІТИКА
щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань
У БЛАГОДІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ “БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
“ЗАПОРУКА”
(Код ЄДРПОУ 35911054)**

Розділ 1. Загальні положення

Мета Політики – забезпечення з боку Організації усіх можливих заходів зі запобігання СЕНД щодо бенефіціарів, персоналу та інших вразливих груп.

1.1. Ця Політика щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань (далі - СЕНД) в Організації (далі – Політика) базується на Конституції України, законах України, Кримінальному кодексі України, Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколі ООН щодо звинувачень у сексуальній експлуатації та насильстві за участю партнерів-виконавців, Бюлетенях Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги» від 09.10.2003, «Боротьба з дискримінацією, домаганнями, включаючи сексуальні домагання, і зловживанням владою» від 10.09.2019, Шести ключових принципах з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги 2019 року Міжвідомчої постійної комісії ООН.

1.2. У Політиці використовуються такі визначення ключових понять:

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

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

Сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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 ініціювання 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.

Підозра – причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими. У контексті сексуальної експлуатації, наруги, домагань – підозра та/або чутки, що персонал Організації причетний (у минулому чи зараз) до завдання шкоди.

Персонал – всі співробітники, залучені до діяльності Організації (працівники, що працюють на повну та неповну зайнятість).

Інші особи – особи, що залучені до діяльності Організації учасники заходів, волонтери, консультанти, та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації на підставі договору тощо.

Партнер, підрядник – структура, яка підзвітна і несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих Організації, а також за імплементацію та керівництво її програмами та проєктами. Такими партнерами можуть бути (перелік не обмежується вказаними найменуваннями): неприбуткові організації, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти.

Інформована згода – добровільно надана учасником згода на використання інформації у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії – необхідно отримати інформовану згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідну підтримку в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. В будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можливо відкликати.

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

Розслідування – аналітичний процес, що передбачає збір інформації для визначення факту порушення відповідної норми чинного законодавства і у

випадку підтвердження порушення – притягнення винних осіб чи організацій до відповідальності.

Порушення – сексуальна наруга, сексуальна експлуатація чи сексуальні домагання.

Повідомлення про обвинувачення – письмове повідомлення, направлене відповідальною структурою визначеній стороні, 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, наругу, домагання – надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення політики протидії СЕНД та положень Кодексу поведінки, 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, наруги, домагань.

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, наруги, домагань з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим.

1.3. Організація прагне поважати гідність всього персоналу та бенефіціарів. Робота з вразливими категоріями людей неминуче призводить до порушення балансу влади. Всі форми сексуальної експлуатації, наруги, домагань (далі – СЕНД) є порушенням прав людини і зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому становищі. СЕНД може призвести до тривалих, негативних наслідків для потерпілих. Крім того, прояви СЕНД в Організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.

1.4. З метою запобігання СЕНД Організація прийняла **основні принципи** Міжвідомчої постійної комісії ООН щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації. Ці принципи є невід'ємною частиною кодексу поведінки та цієї Політики і є обов'язковими для виконання:

1.4.1. Сексуальна експлуатація та зловживання зі сторони працівників гуманітарних служб є грубими порушеннями та підставою для припинення трудових відносин.

1.4.2. Сексуальні дії з дітьми (особами, які не досягли 18-річного віку) заборонені незалежно від віку, згоди чи місцевих правил. Помилкове сприйняття віку дитини не є захистом від відповідальності.

1.4.3. Надання грошей, зайнятості, товарів чи послуг за секс, включаючи сексуальну прихильність або інші форми приниження або експлуатації, заборонені. Сюди входить допомога, що надається бенефіціарам.

1.4.4. Забороняються будь-які сексуальні стосунки між особами, що надають гуманітарну допомогу та захист, та особою, яка отримує вигоду від такої гуманітарної допомоги та захисту, що передбачає неналежне використання звання чи посади. Такі відносини підривають довіру та цілісність гуманітарної допомоги.

1.4.5. Якщо гуманітарний працівник проявляє занепокоєння або підозри щодо сексуального зловживання чи експлуатації іншого працівника, незалежно від того, чи працюють вони в тій самій організації чи ні, він повинен повідомити про такі підозри через встановлені механізми звітності Організації.

1.4.6. Гуманітарні працівники зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та нарузі і сприяє виконанню їх кодексу поведінки. Менеджери на всіх рівнях мають особливі обов'язки підтримувати та розробляти системи, що підтримують таке середовище.

1.5. З метою сприяння прозорості та заохочення середовища, яке запобігає сексуальній експлуатації, зловживанню та домаганням, керівники та супервізори Організації, партнерських організацій (субпідрядників) не повинні вступати в сексуальні стосунки з персоналом, який вони супервізують. У разі виникнення таких стосунків керівник Організації повинен бути повідомлений з метою перепризначити супервізуючу особу.

Розділ 2. Сфера застосування.

2.1. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та процедури щодо запобігання СЕНД, та реагування на можливі прояви СЕНД стосовно бенефіціарів Організації, будь-яких представників вразливих груп населення та персоналу Організації, забезпечуючи підтримку постраждалих.

2.2. Весь персонал Організації, бенефіціари, та інші категорії постраждалих від СЕНД, пов'язані з безпосередньою діяльністю Організації, мають рівні права на неупереджене розслідування та захист без дискримінації за будь-якою ознакою: віку, статі, національності, раси, сексуальної орієнтації, мови, соціального статусу, майнового стану, релігійних, політичних або інших переконань, стану здоров'я, інвалідності або будь-яких інших ознак.

2.3. В рамках Політики Організація зобов'язується створювати атмосферу абсолютної нетерпимості до проявів СЕНД у своїй діяльності, роблячи акцент на профілактиці, інформуванні та навчанні серед персоналу та бенефіціарів, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно до внутрішніх правил Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в СЕНД.

2.4. Ця політика має обов'язкову чинність для персоналу Організації у робочий та позаробочий час, в тому числі під час подорожей, вихідних та відпусток.

2.5. Політика діє як на території Організації та і за її межами.

2.6. Окрім персоналу, принципи цієї Політики стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації діяльності Організації, в тому партнерських громадських організацій, отримувачів допомоги від Організації, підрядників, консультантів та волонтерів.

2.7. За реалізацію Політики несе відповідальність весь персонал Організації, який ознайомився з положеннями Політики і підписав відповідну згоду. Ознайомлення та згода дотримуватись положень Політики засвідчується підписом форми згоди для кожного співробітника, експерта, консультанта, волонтера Організації. Підписана згода з боку співробітників зберігається в особовій справі.

2.8. Координує та відповідає за реалізацію політики Уповноважена особа, призначена наказом керівника Організації.

2.9. Кінцеву відповідальність за впровадження Політики несе керівник Організації, зазначений в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань України.

2.10. Ця політика набуває чинності після затвердження Загальними зборами учасників Організації.

Розділ 3. Механізм запобігання СЕНД

3.1. Беручи до уваги, що профілактика є необхідною частиною Політики, Організація відповідально ставиться до відбору персоналу, а також реалізовує заходи з інформування та навчання персоналу, партнерів і бенефіціарів.

3.2. Організація проводить просвітницьку роботу із запобігання і попередження СЕНД з персоналом, бенефіціарами, партнерами, підрядниками Організації шляхом просвітницьких бесід, поширення інформаційних матеріалів та тематичних тренінгів. В якості тренінгів з протидії СЕНД Організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та визнаними міжнародними організаціями, з якими Організація має досвід співпраці.

3.3. При прийомі на роботу персонал знайомиться з Політикою і підписує інформовану згоду дотримуватись її положень (додаток 1).

3.4. Організація інформує персонал, партнерів, підрядників Організації про наявність механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД відповідно до додатка 2.

3.5. При роботі з бенефіціарами Організація інформує їх про існуючі механізми подання повідомлень про можливі інциденти, пов'язані з СЕНД.

3.6. При роботі з партнерами, які контактують з бенефіціарами, Організація також передбачає обов'язкові процедури інформування бенефіціарів про існуючі механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД.

3.7. При проведенні моніторингових заходів, уповноважені представники оцінюють інформованість бенефіціарів та партнерів щодо неприпустимості СЕНД та наявності механізмів повідомлень.

Розділ 4. Відповідальність в разі порушення положень Політики.

4.1. Організація застосовує санкції внаслідок доведених порушень положень цієї Політики. Такими санкціями є заходи дисциплінарного стягнення, в тому числі припинення трудового договору за істотні порушення, без виплати компенсації, якщо це не суперечить законодавству про працю, а також зобов'язання відшкодувати заподіяну шкоду.

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

4.3. У разі доведених обвинувачень на адресу учасників Організації, Загальні збори учасників Організації розглядають та приймають рішення про виключення таких учасників зі складу Організації.

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

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

Розділ 5. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо випадків СЕНД

5.1. У всіх випадках, пов'язаних із процесами розслідування та притягнення до відповідальності, Організація, серед інших видів допомоги надає постраждалій особі захист від помсти та ризику знову стати постраждалою. Уповноважена Організацією 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.

Залежно від серйозності звинувачення можуть знадобитися термінові дії до початку розслідування, наприклад як:

- надання невідкладної медичної допомоги;
- усунення загрози здоров'ю та безпеці;
- відсторонення особи від виконання обов'язків;
- обмеження доступу людини до програм для запобігання серйозного інциденту.

5.2. Повідомлення про інцидент або підозру СЕНД може подавати персонал, бенефіціари, будь-які інші постраждалі від СЕНД або свідки інциденту. Якщо свідком порушень політики є персонал Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити уповноважених осіб відповідно до додатку 2. Повідомлення з боку представника персоналу Організації має бути детальним та включати інформацію про факти або підозри щодо випадку СЕНД, 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 в Організацію, телефонний номер для повідомлень з годинами роботи, окрема електронна адреса.

5.5. Уповноважена особа щоденно перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні. Журнал є документом суворої звітності і зберігається в зачиненому безпечному місці організації, до якого має доступ лише уповноважена особа, яка відповідає за збереження конфіденційності інформації.

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

5.7. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, керівник Організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку. В склад комісії з розслідування можуть входити керівник Організації, керівники структурних підрозділів, представники кадрової служби, окремі учасники Організації, а за необхідності також представники донорської 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. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Розслідування може тривати до трьох місяців.

5.8. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або непідтвердження фактів СЕНД. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.

5.9. Висновки комісії з розслідування розглядаються Президентом, який приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо повідомлення стосується члена органу управління Організації, ця особа відстороняється від розгляду справи та прийняття рішень.

Розділ 6. Реагування на випадки СЕНД

6.1. Відповідно до висновків розслідування Президент приймає рішення з реагування на повідомлення.

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

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

6.4. Якщо висновки стосуються підтверджених випадків СЕНД з учасниками Організації, Загальні збори учасників розглядають питання про виключення зі складу учасників.

6.5. Якщо підтверджені випадки стосуються договорів з партнерами або підрядниками, вони розриваються.

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

6.7. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального діяння, то інформація про нього скеровується 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.

Додаток 1 Інформована згода про ознайомлення з політикою і зобов'язання дотримуватись її положень

Додаток 2 Механізм подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД

Додаток 3 Інформована згода на участь у розслідуванні

Додаток 1

до Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги і домагань

Я уважно прочитав(ла) Політику щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги і домагань та Кодекс поведінки (Етичний кодекс) Благодійній організації “Благодійний фонд “Запорука”, зрозумів(ла) та обговорив(ла) зі своїм безпосереднім керівником та/або колегами питання для отримання роз'яснень, за необхідності. Я повинен(на) дотримуватися усіх вищезгаданих правил та процедур, стандартів, вказаних у цьому Положенні та Кодексі поведінки (Етичному кодексі) та завжди поважати цінності організації. Я також розумію, що у випадку порушень стосовно мене будуть вжиті необхідні заходи.

“ ____ ” _____ 202__ року _____
(підпис) (П.І.П.)

Механізм подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД
у Благодійній організації “Благодійний фонд “Запорука””

Благодійна організація “Благодійний фонд “Запорука” прагне підтримувати найвищий рівень етичної поведінки та захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань. Весь персонал та інші задіяні особи підпадають під вимоги Політики захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань та Кодексу поведінки (етичного кодексу).

Повідомлення про інцидент або підозру сексуальної експлуатації, наруги та домагань може подавати персонал, бенефіціари або будь-які інші постраждалі від сексуальної експлуатації, наруги та домагань або свідки інциденту. Якщо свідком порушень політики є персонал Організації, то їх обов’язком є негайно повідомити уповноважених осіб. Повідомлення з боку представника персоналу Організації має бути детальним та включати інформацію про факти або підозри щодо випадку сексуальної експлуатації, наруги та домагань, інформацію про постраждалу особу, про порушника та свідків.

Якщо у вас виникла підозра щодо представника персоналу чи іншої задіяної особи, повідомте про це невідкладно за вказаними нижче контактами.

Повідомляючи, намагайтесь вказати якомога більше інформації. Зокрема, предмет скарги, дату та час випадку, задіяних осіб; вкажіть, чи підозра стосується чиєїсь безпеки, зокрема неповнолітньої людини, і чи отримав цю скаргу хтось інше. Ім’я та електронна адреса не є обов’язковими. Не вказуйте їх, якщо бажаєте зберегти анонімність. Будь ласка, зверніть увагу, що контактні дані, якими ви ділитесь, значно полегшують подальшу роботу з повідомленнями.

Уповноважена особа 1, координатор, відповідальна за реалізацію Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань

П.І.П.

посада

email

телефон

адреса

Час

роботи:

Уповноважена особа 2, відповідальна за реалізацію Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань

П.І.П.

посада

email

телефон

адреса

Час роботи:

ІНФОРМОВАНА ЗГОДА

учасника розслідування інциденту або підозри сексуальної експлуатації, наруги та домагань у Благодійній організації “Благодійний фонд “Запорука”
Я,

(прізвище, ім'я, по-батькові)

рік народження _____, мешкаю за адресою:

(повна поштова адреса, телефон)

відповідно до Закону України «Про захист персональних даних», даю згоду на обробку персональних даних відповідно до законодавства України про обробку персональних даних і на можливе опитування на підставі отриманої зрозумілої для мене інформації про розслідування інциденту або підозри сексуальної експлуатації, наруги та домагань у Благодійній організації “Благодійний фонд “Запорука” у якості свідка/ постраждалої особи (необхідне підкреслити)

Я підтверджую, що уповноважена особа

(прізвище, ім'я, по-батькові)

пояснила мені інформацію про: мету цього розслідування; його процедуру та наслідки, надала мені достатньо часу для обміркування та усвідомленого прийняття рішення щодо моєї участі у даному розслідуванні.

Мною була отримана інформація про гарантії, в тому числі конфіденційності, а також можливості відкликати цю згоду. У випадку відкликання згоди, воно матиме значення на майбутнє, зворотньої сили не матиме, якщо дані вже використані або був обмін інформацією.

Даю дозвіл на обробку, накопичення, зберігання, адаптування, зміну, поновлення, використання та поширення (розповсюдження, реалізацію, передачу), знеособлення персональних даних, у тому числі конфіденційної інформації про мою адресу, дату та місце народження, інших моїх персональних даних, та будь-яких інших даних, що надаються мною в процесі розслідування. Наведена вище інформація також може надаватись третім

особам, в тому числі, але не виключно органам державної влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, організаціям, закладам, що відносяться до державної, або комунальної форми власності безпосередньо задіяним в обробці цих даних, а також в інших випадках прямо передбачених законодавством. Мною особисто прочитано, зміст зрозуміло,

_____.

«_____»

202

року

**APPROVED BY THE
GENERAL ASSEMBLY OF
THE CHARITABLE
FOUNDATION
ZAPORUKA
PROTOCOL № 20/1
DATED 09.01.2024**

**POLICY
on protection against sexual exploitation, abuse and harassment
in the CHARITABLE FOUNDATION ZAPORUKA
(EDRPOU Code 35911054)**

Section 1. General Provisions

The purpose of this Policy is to ensure that the Organization takes all possible measures to prevent SEAH against beneficiaries, staff, and other vulnerable groups.

1.1. This Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment (hereinafter referred to as SEAH) within the Organization (hereinafter referred to as the Policy) is based on the Constitution of Ukraine, the laws of Ukraine, the Criminal Code of Ukraine, the Law of Ukraine “On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men,” the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, the UN Protocol on Allegations of Sexual Exploitation and Abuse Involving Implementing Partners, the UN Secretary-General’s Bulletins “Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse” dated 09.10.2003, “Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority” dated 10.09.2019, and the Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse (2019) of the UN Inter-Agency Standing Committee.

1.2. The Policy uses the following definitions of key terms:

Sexual Abuse – any actual or attempted abuse of a vulnerable position, power, or trust for the purpose of obtaining sexual services, including but not limited to committing acts or threats of a sexual nature against sexual integrity under unequal or coercive conditions, with or without the use of force (including non-contact interactions and acts of sexual exploitation and abuse committed in cyberspace). Any sexual act involving minors is considered sexual abuse.

Sexual Exploitation – any actual or attempted abuse of a vulnerable position, power, or trust for the purpose of obtaining a benefit (material, social, or political) through the sexual exploitation of another person.

Sexual Harassment – acts of a sexual nature, expressed verbally (threats, intimidation, indecent remarks) or physically (touching, patting), that demean or offend individuals who are in a relationship of employment, service, financial, or other dependency.

Allegation of Sexual Exploitation and Abuse – a report of acts of sexual exploitation or abuse which, after an appropriate review, has been determined to contain sufficient information to warrant the initiation of an investigation.

Authorized Persons – staff members of the Organization who exercise oversight, process data, have access to information regarding any violations, and are responsible for the registration and further processing of Reports concerning compliance with standards of ethics and conduct.

Beneficiaries – individuals, groups, or organizations that receive a direct or indirect benefit through the implementation of the Organization’s projects, programs, or activities.

Suspicion – a cause for concern or anxiety that, at a given stage, is not supported by evidence and has not been confirmed as true. In the context of sexual

exploitation, abuse, or harassment, suspicion and/or rumors refer to concerns that Organization staff may have been (currently or previously) involved in causing harm.

Staff – all individuals engaged in the Organization’s activities (employees working on a full-time or part-time basis).

Other Persons – individuals involved in the Organization’s activities, including event participants, volunteers, consultants, and other persons performing relevant functions on behalf of the Organization under a contract or similar arrangement.

Partner, Contractor – an entity that is accountable and responsible for ensuring the proper use of resources provided by the Organization, as well as for the implementation and management of its programs and projects. Such partners may include (but are not limited to): nonprofit organizations, commercial entities, individual entrepreneurs, and consultants.

Informed Consent – consent voluntarily given by a participant for the use of information in the specified manner. When obtaining informed consent from a child, age-specific considerations must be taken into account — informed consent must also be obtained from one of the child’s parents or legal guardians. Persons with disabilities may require appropriate support during the process of providing such consent, depending on the nature of their disabilities. In any case, even after informed consent has been given, it may be withdrawn at any time.

Preliminary Assessment – a review of the information received to determine whether there is a need to initiate an investigation (whether the facts presented are sufficient to bring an allegation of acts of sexual exploitation, abuse, or harassment) or whether additional information must be collected to make an appropriate decision.

Investigation – an analytical process involving the collection of information to determine whether a violation of applicable law has occurred and, if the violation is confirmed, to hold the responsible individuals or organizations accountable.

Violation – sexual abuse, sexual exploitation, or sexual harassment.

Notice of Allegation – a written communication sent by the responsible entity to the identified party, outlining the facts forming the basis of the allegation and requesting the party to provide their comments. It is usually issued during the course of an investigation.

Report of a Potential Incident Involving Sexual Exploitation, Abuse, or Harassment – information provided (by the complainant or another person/source) regarding behavior that may indicate a violation of the SEAH Policy and the Code of Conduct but requires verification.

Subject of the Report/Investigation – the person whose actions are the focus of the investigation or report.

Substantiated Report – during the investigation, sufficient evidence was found to establish that acts of sexual exploitation, abuse, or harassment were committed.

Unsubstantiated Report – the available evidence was insufficient to complete

the investigation or the investigation concluded that there was not enough evidence to establish that acts of sexual exploitation, abuse, or harassment were committed for various reasons – this does not necessarily mean that the allegation was found to be false.

- 1.3. The Organization is committed to respecting the dignity of all staff and beneficiaries. Working with vulnerable groups inevitably creates an imbalance of power. All forms of sexual exploitation, abuse, and harassment (hereinafter referred to as SEAH) constitute violations of human rights and abuses of power over individuals who are in vulnerable situations or subordinate positions. SEAH can result in long-lasting, harmful consequences for survivors. Furthermore, incidents of SEAH within the Organization undermine its reputation and negatively impact its ability to achieve its goals and objectives.
- 1.4. To prevent SEAH, the Organization has adopted the **core principles** of the UN Inter-Agency Standing Committee on the prevention of sexual exploitation and abuse. These principles are an integral part of the Code of Conduct and this Policy and are mandatory for compliance:
 - 1.4.1. Sexual exploitation and abuse by humanitarian personnel constitute serious misconduct and are grounds for termination of employment.
 - 1.4.2. Sexual activity with children (persons under the age of 18) is prohibited regardless of the child's age, consent, or local customs. Mistaken belief about a child's age is not a defense against responsibility.
 - 1.4.3. The exchange of money, employment, goods, or services for sex, including sexual favors or other forms of humiliation or exploitation, is prohibited. This prohibition applies to assistance provided to beneficiaries.
 - 1.4.4. Any sexual relationships between individuals providing humanitarian assistance and protection and individuals receiving such assistance and protection are prohibited when they involve the improper use of rank or position. Such relationships undermine the trust and integrity of humanitarian assistance.
 - 1.4.5. If a humanitarian worker becomes concerned about or suspects sexual abuse or exploitation by another worker, regardless of whether they work for the same organization or not, they must report such concerns through the Organization's established reporting mechanisms.
 - 1.4.6. Humanitarian workers are obligated to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse and promotes adherence to the Code of Conduct. Managers at all levels have a particular duty to uphold and develop systems that support such an environment.
- 1.5. To promote transparency and foster an environment that prevents sexual exploitation, abuse, and harassment, managers and supervisors of the Organization and partner organizations (subcontractors) must not engage in sexual relationships with staff members they supervise. If such a relationship occurs, the head of the Organization must be informed in order to reassign the supervisory responsibilities.

Section 2. Scope of Application

- 2.1. This Policy is a foundational document that defines the organizational principles and procedures for preventing SEAH and responding to potential incidents of SEAH involving the Organization's beneficiaries, any representatives of vulnerable population groups, and the Organization's staff, while ensuring support for survivors.
- 2.2. All Organization staff, beneficiaries, and other categories of individuals affected by SEAH related to the Organization's activities have equal rights to impartial investigation and protection without discrimination based on any grounds, including age, gender, nationality, race, sexual orientation, language, social status, economic status, religious, political, or other beliefs, health status, disability, or any other characteristic.
- 2.3. Under this Policy, the Organization commits to creating an atmosphere of zero tolerance toward any manifestation of SEAH in its activities, emphasizing prevention, awareness, and training among staff and beneficiaries. It also guarantees impartial investigation in case of incident reports and accountability in accordance with the Organization's internal regulations and applicable law, should an allegation of SEAH be confirmed.
- 2.4. This Policy is mandatory for the Organization's staff both during working hours and outside of work, including during travel, weekends, and vacations.
- 2.5. The Policy applies both on the Organization's premises and beyond.
- 2.6. In addition to staff, the principles of this Policy also apply to any persons involved in the Organization's activities, including partner organizations, recipients of aid from the Organization, contractors, consultants, and volunteers.
- 2.7. All staff of the Organization are responsible for the implementation of this Policy. Staff must familiarize themselves with the Policy's provisions and sign a consent form confirming their commitment to comply. Signed consent forms for employees, experts, consultants, and volunteers are kept in their personal files.
- 2.8. The implementation of the Policy is coordinated and overseen by an Authorized Person appointed by an order of the Organization's head.
- 2.9. The ultimate responsibility for the enforcement of the Policy rests with the head of the Organization as registered in the Unified State Register of Legal Entities, Individual Entrepreneurs, and Public Associations of Ukraine.
- 2.10. This Policy enters into force upon its approval by the General Assembly of the Organization's members.

Section 3. Mechanism for Preventing SEAH

- 3.1. Recognizing that prevention is an essential part of the Policy, the Organization takes a responsible approach to staff selection and implements measures for informing and training staff, partners, and beneficiaries.
- 3.2. The Organization conducts awareness-raising activities to prevent and address SEAH among its staff, beneficiaries, partners, and contractors through informational discussions, distribution of educational materials, and specialized trainings. For SEAH prevention trainings, the Organization may use existing certified programs offered by

UN agencies and recognized international organizations with which the Organization has established cooperation experience.

3.3. Upon hiring, staff members are introduced to the Policy and sign an informed consent form agreeing to comply with its provisions (Annex 1).

3.4. The Organization informs its staff, partners, and contractors about the available mechanisms for reporting potential SEAH incidents in accordance with Annex 2.

3.5. When working with beneficiaries, the Organization informs them about the mechanisms in place for reporting potential SEAH-related incidents.

3.6. When working with partners who interact with beneficiaries, the Organization also ensures mandatory procedures for informing beneficiaries about the existing mechanisms for reporting potential SEAH incidents.

3.7. During monitoring activities, authorized representatives assess the awareness of beneficiaries and partners regarding the unacceptability of SEAH and the existence of reporting mechanisms.

Section 4. Accountability for Violations of the Policy

4.1. The Organization applies sanctions for proven violations of the provisions of this Policy. Such sanctions include disciplinary measures, including termination of employment contracts for serious violations without severance pay, provided this does not conflict with labor legislation, as well as the obligation to compensate for any damage caused.

4.2. The Organization reserves the right to apply contractual sanctions, including termination of agreements with partners and termination of service or supply contracts with vendors. Relevant provisions regulating contractual sanctions are included in all contracts for the provision of goods and services.

4.3. In the event of proven allegations against members of the Organization, the General Assembly of the Organization's members shall review and decide on the exclusion of such members from the Organization.

4.4. When responding to inquiries from third parties regarding the reasons for terminating employees or ending relationships with partners and other individuals or legal entities, the Organization undertakes to report proven violations of the Policy's provisions.

4.5. If there is a substantiated suspicion of the commission of a criminal offense against sexual freedom or sexual integrity, or other crimes under the Criminal Code of Ukraine, the Organization shall report the established facts to the relevant law enforcement authorities.

Section 5. Procedure for Reporting and Reviewing SEAH Incidents and Suspicions

5.1. In all cases related to investigation processes and accountability, the Organization provides the survivor with protection from retaliation and the risk of further harm, among other forms of assistance. The Authorized Person of the Organization, within their mandate, provides the survivor with necessary support, including information about available resources for safety, psychological, legal, medical, and other required assistance.

Depending on the seriousness of the allegation, urgent actions may be required before the investigation begins, such as:

- providing immediate medical assistance;
- eliminating health and safety threats;
- suspending the alleged offender from duties;
- restricting access to programs to prevent a serious incident.

5.2. Reports of SEAH incidents or suspicions can be submitted by staff, beneficiaries, any other survivors of SEAH, or witnesses to the incident. If Organization staff witness violations of the Policy, they are obligated to immediately report them to the Authorized Persons according to Annex 2. Reports submitted by Organization staff must be detailed and include information about the facts or suspicions, the survivor, the alleged offender, and any witnesses.

5.3. To avoid conflicts of interest, if a report concerns an Authorized Person, the Organization appoints at least two Authorized Persons to receive reports.

5.4. The Organization establishes, maintains, and disseminates information about available reporting channels, including: a written complaint to the Organization, a designated telephone number with specified working hours, and a dedicated email address.

5.5. The Authorized Person checks for incoming reports daily and records all reports, including anonymous ones, in a separate logbook. This logbook is a strict accountability document and is kept in a locked, secure place within the Organization, accessible only to the Authorized Person, who is responsible for maintaining the confidentiality of the information.

5.6. The Authorized Person conducts a preliminary assessment of the report and submits the results to the head of the Organization.

5.7. If the preliminary assessment concludes that the suspicion is substantiated, the head of the Organization orders the establishment of a temporary commission of at least three members to conduct an administrative investigation. The investigation commission may include the head of the Organization, heads of structural units, representatives of the HR team, individual members of the Organization, and, if necessary, representatives of donor organizations or independent experts. Persons implicated in the report may not serve on the commission. If the report concerns an Authorized Person, they are suspended from their duties for the duration of the investigation. The investigation may include necessary interviews with the complainant, survivor, witnesses, and the subject of the investigation. The investigation may last up to three months.

5.8. Individuals involved in interviews must sign an informed consent form to participate in the investigation. Personal data of those submitting reports or participating in the investigation are treated as strictly confidential. The commission analyzes the information gathered and prepares findings on whether the SEAH incidents are confirmed or not.

All individuals involved in handling the report must sign a non-disclosure agreement to protect the survivor.

5.9. The investigation commission's findings are reviewed by the President, who makes

decisions regarding necessary sanctions. If the report concerns a member of the Organization's governing body, that person is excluded from the review and decision-making process.

Section 6. Response to SEAH Incidents

6.1. Based on the findings of the investigation, the President makes a decision regarding the response to the report.

6.2. If the report is found to be unsubstantiated and no violation of the Policy is confirmed, no further action is taken.

6.3. If the investigation findings indicate evidence of Policy violations, or if the subject of the investigation admits guilt, the staff member is dismissed.

6.4. If the findings confirm SEAH incidents involving members of the Organization, the General Assembly of members considers the exclusion of such individuals from the Organization.

6.5. If confirmed incidents concern contracts with partners or contractors, those contracts are terminated.

6.6. If confirmed incidents involve donors, philanthropists, patrons, volunteers, or other individuals, cooperation with them is discontinued.

6.7. If the report contains signs of a criminal offense, the information is forwarded to the appropriate law enforcement authorities, regardless of the findings of the internal investigation, but only with the informed consent of the adult survivor.

6.8. If the report concerns a child, the child protection services and law enforcement authorities are notified immediately, within 24 hours, regardless of the results of the internal investigation.

Annex 1. Informed Consent to Acknowledge Familiarization with the Policy and Commitment to Comply with Its Provisions

Annex 2. Mechanism for Submitting Reports of Potential SEA Incidents

Annex 3. Informed Consent to Participate in the Investigation

Annex 2
to the Policy on Protection from Sexual
Exploitation, Abuse, and Harassment

Mechanism for Submitting Reports of Potential SEA Incidents
in the Charitable Foundation Zaporuka

The Charitable Foundation Zaporuka' is committed to upholding the highest standards of ethical conduct and protection from sexual exploitation, abuse, and harassment (PSEAH). All staff and other engaged individuals are subject to the requirements of the Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment and the Code of Conduct (Ethical Code).

Reports of incidents or suspicions of sexual exploitation, abuse, or harassment may be submitted by staff, beneficiaries, other survivors of sexual exploitation, abuse, or harassment, or witnesses to the incident.

If a staff member of the Organization witnesses a breach of the Policy, they are obligated to immediately report it to the Authorized Persons. Reports submitted by staff must be detailed and include information on the facts or suspicions concerning the incident, information about the survivor, the alleged offender, and any witnesses.

If you suspect that a staff member or another engaged individual has committed misconduct, please report it immediately using the contact details provided below.

When reporting, please try to provide as much information as possible, including the subject of the complaint, the date and time of the incident, the individuals involved, and whether the suspicion concerns someone's safety, especially that of a minor, and whether the complaint has already been shared with someone else. Providing your name and email address is optional. If you wish to remain anonymous, you do not need to include them. Please note that providing contact information can greatly facilitate the follow-up process on your report.

Authorized Person 1, coordinator responsible for the implementation of the Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment

Full name

Position

e-mail

telephone number

address

Working Hours:

Authorized Person 1 responsible for the implementation of the Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment

Full name

Position

e-mail

telephone number

address

Working Hours:

Annex 3
to the Policy on Protection from Sexual
Exploitation, Abuse, and Harassment

INFORMED CONSENT

of a Participant in the Investigation of an Incident or Suspicion of Sexual Exploitation,
Abuse, and Harassment in the Charitable Foundation Zaporuka

I,

(full name)

year of birth

_____,

residing at:

(full postal address, telephone number)

in accordance with the Law of Ukraine “On Personal Data Protection,” hereby give my consent to the processing of personal data in accordance with Ukrainian legislation on personal data processing and to potential interviews based on the information about the investigation of an incident or suspicion of sexual exploitation, abuse, and harassment in the Charitable Foundation Zaporuka, as a witness/survivor (please underline the appropriate option).

I confirm that the Authorized Person

(full name)

has explained to me the purpose of this investigation, its procedures, and possible consequences, and has provided me with sufficient time to consider and make an informed decision regarding my participation in the investigation.

I have received information about the guarantees, including confidentiality, and the possibility of withdrawing this consent. If I withdraw my consent, it will apply prospectively and will not have retroactive effect where data has already been used or shared.

I hereby consent to the processing, accumulation, storage, adaptation, modification, updating, use, dissemination (distribution, transfer), and anonymization of my personal data, including confidential information about my address, date and place of birth, other personal data, and any other information provided by me during the investigation process. The above information may also be provided to third parties, including but not limited to government authorities, local self-government bodies, and enterprises, organizations, and institutions of state or municipal ownership directly involved in the processing of these data, as well as in other cases explicitly provided for by law.

I have personally read this document, and its content is clear to me.

_____202 year