



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ІНФЕКЦІЙНИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ»

ЄДРПОУ 39232143,
тел. +380973893838
вул. Діхтярівська 25/1, Київ, Україна, 01119

POLICY ON GENDER-BASED VIOLENCE/ ПОЛІТИКА ЩОДО ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА

Date of adoption: / Дата прийняття:	02.06.2023
Effective from: / Вступає в силу з:	06.06.2023, revised without changes/переглянуто, залишено без змін 02.01.2024
Confidentiality: / Конфіденційність:	Internal / Внутрішнє



NGO "Infection control in Ukraine", for the purpose of preventing and addressing cases of Gender-based Violence (as defined in Section 1.4 hereof) in any form, whether as an act of workplace violence or as occurs in any employee's personal life, promulgates the following policy (the Policy). Gender-based Violence, including domestic violence, sexual assault and stalking, jeopardizes the lives and safety of countless people worldwide. It ranges from offensive or threatening language to homicide, and often results in serious injuries, disability or death. Regardless of where it occurs, Gender-based Violence violates its victims' human rights. When it impacts the workplace, it compromises the safety of both the victim and the victim's co-workers and can result in lost productivity, increased health care costs and increased employee turnover. NGO "Infection control in Ukraine" is committed to full compliance with all applicable laws governing Gender-based Violence, to providing a workplace in which employees who are victims have the support they need at work to address the violence in their lives, and to promoting the health and safety of all its employees.

Section 1 Definitions

For the purpose of this Policy, the following terms are defined as follows:

1.0. **Abuser** means a person who perpetrates Gender-based Violence.

1.1. **Domestic Violence** can be committed between people regardless of race, sex, gender identity, sexual orientation, economic status, educational level or religious belief, whether they are living together or separately, are married or unmarried, or in short-term or long-term

Громадська організація «Інфекційний контроль в Україні» з метою попередження та вирішення випадків гендерного насильства (як визначено в Розділі 1.4 цього документу) в будь-якій формі, будь то як акт насильства на робочому місці або якщо це відбувається в особистому житті будь-якого працівника, оприлюднює наступну політику (Політику). Гендерне насильство, включаючи домашнє насильство, сексуальне насильство та переслідування, ставить під загрозу життя та безпеку незліченної кількості людей у всьому світі. Воно варіюється від образливої або загрозової мови до вбивства, і часто призводить до серйозних травм, інвалідності або смерті. Незалежно від того, де це відбувається, гендерне насильство порушує права людини своїх жертв. Коли це впливає на роботу, це ставить під загрозу безпеку як жертви, так і співробітників жертви і може призвести до втрати продуктивності, збільшення витрат на охорону здоров'я та збільшення плинності кадрів. Громадська організація «Інфекційний контроль в Україні» прагне повністю дотримуватися всіх чинних законів, що регулюють протидію гендерному насильству, забезпечити безпеку робочого місця, на якому працівники, які є жертвами, мають необхідну підтримку на роботі для вирішення проблем насильства в їхньому житті, а також сприяти здоров'ю та безпеці всіх своїх працівників.

Розділ 1 Визначення

Для цілей цієї Політики наступні терміни визначаються наступним чином:

1.0. **Кривдник** - особа, яка вчиняє гендерне насильство.

1.1. **Домашнє насильство (насильство в сім'ї)** може здійснюватися між людьми незалежно від раси, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, економічного статусу, освітнього рівня або релігійних переконань, незалежно від того,

relationships. It includes, but is not limited to, physical, sexual and psychological violence occurring among Family Members or between Intimate Partners, including battering, sexual or physical abuse of children, dowry-related violence, marital rape, female genital mutilation and other practices harmful to women, economic coercion, violence related to exploitation, or other forms of physical, sexual, psychological or economic abuse.

1.2. **Employees** applies to individuals employed on a permanent or temporary basis, paid or unpaid, all personnel of the NGO, including but not limited to, volunteers, interns, contractors and peace-keeping personnel.

1.3. **Family Members** includes, but is not limited to, members of the Victim's extended family, by blood or marriage, including the Victim's parents, children, dependents, aunts, uncles, cousins, parents-in-law, siblings, spouses and children, and other members of a shared household.

1.4. **Gender-based Violence** means:

(a) Physical, psychological, mental, economic or sexual harm or suffering, coercion and other deprivations of liberty (including incidents of Domestic Violence, sexual violence, dating violence, and stalking, but not including acts of self-defense) that are directed against a person based on gender and committed, attempted or threatened (i) by or against Employees, and/or (ii) against Employees' families or property; and

(b) Physical, sexual and psychological violence occurring within the general community, including rape, sexual abuse, stalking, trafficking in women, forced prostitution, and sexual

живуть вони разом або окремо, перебувають у шлюбі або незаміжні, або в короткострокових або довгострокових відносинах. Воно включає, але не обмежує, фізичне, сексуальне та психологічне насильство, що відбувається серед членів сім'ї або між партнерами, включаючи побиття, сексуальне або фізичне насильство над дітьми, насилля, пов'язане з приданим, насилля у шлюбі, каліцтво жіночих статевих органів та інші практики, шкідливі для жінок, економічне примус, насильство, пов'язане з експлуатацією, або інші форми фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства.

1.2. **Співробітники:** застосовується до осіб, зайнятих на постійній або тимчасовій основі, оплачуваних або неоплачуваних, весь персонал ГО, включаючи, але не обмежуючись, добровольців, інтернів, підрядників і миротворчого персоналу.

1.3. Термін **члени сім'ї** включає, але не обмежується, членів сім'ї Жертви за кровною спорідненістю або шлюбом, включаючи батьків Жертви, дітей, утриманців, тіток, дядьків, двоюрідних братів, зятів, братів і сестер, подружжя та дітей, а також інших членів спільного домогосподарства.

1.4. **Гендерне насильство:**

(a) Фізична, психологічна, психічна, економічна або сексуальна шкода або страждання, примус та інші позбавлення волі (включаючи випадки домашнього насильства, сексуального насильства, насильства на побаченнях та переслідування, але не включаючи акти самозахисту), які спрямовані проти особи за статевою ознакою та вчинені, спроби або загрози (i) співробітниками або (ii) проти сімей або майна працівників; і

(б) Фізичне, сексуальне та психологічне насильство, що відбувається в загальній спільноті, включаючи зґвалтування, сексуальне

harassment or intimidation at work, educational institutions and elsewhere.

1.5. **Intimate Partners** mean (i) persons legally married to one another, (ii) persons formerly married to one another, (iii) persons who have a child in common, regardless of whether such persons are married or have lived together at any time, (iv) couples who live together or have lived together, or (v) persons who are dating or who have dated in the past. The definition of Intimate Partners includes same sex couples.

1.6. **Organization** (NGO) is NGO "Infection control in Ukraine".

1.7. **Policy** has the definition set forth in the first paragraph of this document.

1.8. **Protection Order** means an order of protection, restraining order or other court order in response to Gender-based Violence, which serves as a mechanism through which a Victim can petition a national or other appropriate court or tribunal for protection from an Abuser, to establish custody and visitation guidelines for a child or children, or to establish forms of economic security (such as rent or mortgage payments). Protection Orders may also be issued in criminal cases as a condition of probation or release, particularly in a crime involving Domestic Violence, sexual violence, dating violence or stalking.

1.9. **Safety Plan** has the meaning set forth in Section 1.10.

1.10. **Safety Planning** means the process through which a representative of the Organization works with a Victim to facilitate development of a safety and support plan (Safety Plan) designed to reduce the risk of Gender-based

насильство, переслідування, торгівлю жінками, примусову проституцію, а також сексуальні домагання або залякування на роботі, в навчальних закладах та інших місцях.

1.5. **Інтимні партнери** включають (i) осіб, які юридично перебувають у шлюбі один з одним, (ii) осіб, раніше одружених один з одним, (iii) осіб, які мають спільну дитину, незалежно від того, чи є такі особи одруженими або жили разом у будь-який час, iv) пари, які живуть разом або жили разом, або v) особи, які зустрічаються або які зустрічалися в минулому. Визначення інтимних партнерів включає в себе одностатеві пари.

1.6. **Організація** (ГО) - ГО «Інфекційний контроль в Україні»

1.7. **Політика** має визначення, викладене в першому параграфі цього документа.

1.8. **Постанова про захист** - порядок захисту, обмежувальний наказ або інший судовий наказ у відповідь на гендерне насильство, який служить механізмом, за допомогою якого жертва може звернутися до національного або іншого відповідного суду або трибуналу для захисту від кривдника, встановити рекомендації щодо опіки та відвідування дитини або дітей, або встановити форми економічної безпеки (наприклад, орендні або іпотечні платежі). Постанови про захист також можуть бути видані у кримінальних справах як умова випробувального терміну або звільнення, особливо у злочині, пов'язаному з домашнім насильством, сексуальним насильством, насильством на побаченнях або переслідуванням.

1.9. **План безпеки** має значення, викладене в розділі 1.10.

1.10. **Планування безпеки** означає процес, за допомогою якого представник Організації працює з Жертвою, щоб полегшити розробку плану безпеки та підтримки (Плану безпеки), покликаного зменшити ризик гендерного

Violence to the Victim and ensure the safety of the Victim's co-workers.

1.11. **Victim** means an Employee against whom an Abuser directs Gender-based Violence.

Section 2

Scope of Application

2.0 The Policy shall apply to all Employees.

Section 3

Non-Discriminatory and Responsive Policies to Assist Victims of Gender-Based Violence

3.0 Non-discrimination and Non-retaliation
The Organization shall not discriminate in hiring, staffing or other terms and conditions of employment against any person (i) for disclosing his or her status as a victim of Gender-based Violence, (ii) because such person is perceived as a victim of Gender-based Violence, or (iii) because such person has submitted a complaint or disclosed concerns about Gender-based Violence to the Organization.

The Organization shall not retaliate or take punitive employment actions against any Employee for submitting a complaint pursuant to this Policy, for disclosing his or her status as a Victim, or for acts of Gender-based Violence against such Employee that occur in or have an impact on the workplace. This Section shall not preclude the Organization from taking adverse action against an Employee (i) who perpetrates Gender-based Violence (whether within or outside the workplace), or (ii) for performance-related concerns, as provided in Section 3.4 below.

3.1 Safety Planning

The Organization will make every reasonable effort to collaborate with a Victim to develop a Safety Plan. The Safety Plan should recognize

насильства для Жертви та забезпечити безпеку співробітників Жертви.

1.11. **Жертва** означає працівника, проти якого кривдник вчиняє гендерне насильство.

Розділ 2

Сфера застосування

2.0 Політика поширюється на всіх працівників.

Розділ 3

Недискримінаційна та толерантна політика допомоги жертвам гендерного насильства

3.0 Відсутність дискримінації та відплати
Організація не повинна дискримінувати будь-яку особу під час найму, організації умов праці чи інших умов праці (i) за розголошення свого статусу жертви гендерного насильства, (ii) через те, що таку особу сприймають як жертву гендерного насильства, або (iii) тому що така особа подала Організації скаргу або повідомила про занепокоєння щодо гендерного насильства.

Організація не повинна мстити або накладати штрафні санкції щодо будь-якого Працівника за подання скарги відповідно до цієї Політики, за розкриття його або її статусу Жертви або за акти гендерного насильства щодо такого Працівника, які відбуваються або впливають на роботу. Цей Розділ не перешкоджає Організації вживати несприятливих заходів проти працівника (i), який здійснює гендерне насильство (як на робочому місці, так і за його межами), або (ii) з питань, пов'язаних з діяльністю, як зазначено в Розділі 3.4 нижче.

3.1 Планування безпеки

Організація докладе всіх зусиль у розумних межах для співпраці з Жертвою для розробки Плану безпеки. План безпеки повинен

and encourage workplace modifications designed to reduce the risk of harm and increase security measures. Such security measures may include making the Abuser's identity known to security personnel, changing locks, modifying work schedules, changing workplace locations, arranging telecommuting options or other measures tailored to an individual's circumstances that are designed to increase safety. The Organization also may convene a multi-disciplinary task force with representatives from relevant departments within the Organization, including human resources, to be prepared to respond in the event of an emergency.

The Organization will make reasonable efforts to assist the Victim in enforcing his or her Protection Order within the workplace, to the extent feasible and applicable. In all instances, when assessing safety risks associated with Gender-based Violence, the Organization will defer, whenever reasonably possible, to the Victim's judgment about steps that pose a safety risk to the Victim and the Victim's workplace, and those that increase safety and support for the Victim and the workplace.

3.2 Leave and Other Workplace Policies

The Organization recognizes that Employees may need time off to secure medical assistance, legal assistance, counseling or to attend to other matters related to the Gender-based Violence for themselves or for a Family Member, such as court proceedings, relocation or Safety Planning. The Organization will make every reasonable effort to assist an Employee in maintaining employment when the Employee is experiencing or has experienced Gender-based Violence or is assisting a Family Member who has experienced Gender-based Violence.

визнавати і заохочувати зміни на робочому місці, спрямовані на зниження ризику заподіяння шкоди і підвищення заходів безпеки. Такі заходи безпеки можуть включати в себе розкриття особи кривдника співробітникам служби безпеки, зміну замків, зміну графіків роботи, зміну робочого місця, організацію телекомутації або інші заходи з урахуванням обставин, призначених для підвищення безпеки. Організація також може скликати багатопрофільну робочу групу з представниками відповідних відомств у межах Організації, включаючи HR, щоб бути готовою реагувати в разі виникнення надзвичайної ситуації.

Організація докладе зусиль у межах розумного, щоб допомогти Жертві у виконанні його або її постанови про захист на робочому місці, наскільки це можливо. У всіх випадках, при оцінці ризиків безпеки, пов'язаних з гендерним насильством, Організація буде відкладати, якщо це можливо, на судження Жертви рішення про кроки, які становлять ризик безпеки для Жертви і безпосередньо на робочому місці Жертви, і ті, які підвищують безпеку і підтримку Жертви на робочому місці.

3.2 Політика щодо відпустки та інших питань організації роботи праці

Організація визнає, що працівникам може знадобитися час, щоб забезпечити медичну допомогу, юридичну допомогу, консультування або взяти участь в інших питаннях, пов'язаних з гендерним насильством для себе або для члена своєї сім'ї, таких як судові розгляди, переселення або планування безпеки. Організація докладе всіх розумних зусиль, щоб допомогти працівнику у підтримці його роботи, коли працівник переживає або пережив гендерне насильство, або допомагає члену сім'ї, який пережив гендерне насильство.

The Organization will work to provide reasonable and flexible leave options when an Employee, or a child, spouse, parent or parent-in-law of an Employee is a victim of Gender-based Violence. The Organization will make every reasonable effort to first provide paid leave before requiring an Employee to utilize unpaid leave. When the need for time off is foreseeable, an Employee must provide reasonable advance notice to the Organization unless advance notice is not feasible. To request leave, an Employee should contact the Organization's Head or other designated authority.

3.3 Resources

The Organization will, to the best of its ability, make available a list of community-based resources for Victims, and will make every reasonable effort to refer Victims to appropriate specialists who can offer assistance with respect to Safety Planning, counseling, and advice in identifying legal and other options.

3.4 Work Performance

The Organization recognizes that Victims may experience temporary difficulty fulfilling job responsibilities. If the Organization becomes aware that an Employee's work performance or conduct has been negatively affected by Gender-based Violence, the Organization will offer support to the Victim and cooperate with the Victim to address the issues, which may include the development of a Safety Plan. The Organization will make all reasonable efforts to consider all aspects of the Victim's situation in evaluating performance issues, which may result from the Victim's experience with Gender-based Violence. If reasonable attempts to resolve the Victim's performance-related issues are

Організація буде опрацьовувати релевантні питання, щоб забезпечити розумні і гнучкі варіанти відпустки, коли працівник або дитина, чоловік/дружина, батько/матір або свекр/свекруха працівника є жертвою гендерного насильства. Організація докладе всіх розумних зусиль, щоб спочатку надати оплачувану відпустку, перш ніж вимагати від працівника використовувати неоплачувану відпустку. Коли потреба у відпустці є передбачуваною, працівник повинен надати розумне попереднє повідомлення Організації, окрім випадків, коли попереднє повідомлення не є неможливим. Щоб подати запит на відпустку, Працівник повинен звернутися до Голови Організації або до іншого уповноваженого представника.

3.3 Ресурси

Організація, в міру своїх можливостей, зробить доступним список ресурсів, заснованих на спільноті для Жертв, і докладе всіх розумних зусиль, щоб направити Жертв до відповідних фахівців, які можуть запропонувати допомогу щодо планування безпеки, консультування та консультації у визначенні правових та інших варіантів.

3.4 Продуктивність роботи

Організація визнає, що жертви можуть відчувати тимчасові труднощі при виконанні посадових обов'язків. Якщо Організації стане відомо, що на роботу або поведінку працівника негативно вплинуло гендерне насильство, Організація запропонує Жертві підтримку та співпрацюватиме з Жертвою для вирішення питань, які можуть включати розробку Плану безпеки. Організація докладе всіх розумних зусиль, щоб розглянути всі аспекти ситуації Жертви в оцінці проблем продуктивності, які можуть бути результатом досвіду Жертви з гендерним насильством. Якщо розумні спроби вирішити проблеми, пов'язані з діяльністю Жертви, не мають успіху,

unsuccessful, the Organization may take action as identified in the established human resources procedures of the Organization.

3.5 Protection Orders

The Organization recognizes that a Victim may seek and/or be granted a Protection Order as part of his or her efforts to seek safety, and that this Protection Order may be part of his or her Safety Plan. The Organization recognizes that the workplace may or may not be included on a Protection Order as a location that is off-limits to the Abuser. If a Victim chooses to disclose the existence of such a Protection Order to the Organization, the Organization may, to the extent possible, assist the Victim in enforcing his or her Protection Order. The Organization shall archive its copy of the Protection Order in a confidential and separate file from the Victim's personnel file, in conformance with Section 3.6 below. If applicable, the Organization may assist the Victim in gathering documentation from the workplace, such as e-mails or voice messages, which could support the Victim's efforts in a justice system or otherwise in obtaining or maintaining safety.

3.6 Confidentiality

Information related to an Employee being a Victim should be kept confidential to the extent permissible by law and organizational policy. Such information should be kept in a confidential and separate file from the Employee's personnel file. This information should not be divulged without the consent of the Victim unless the Organization reasonably determines that maintaining the Victim's confidentiality puts the Victim or other Employees at risk of physical harm, is required by law, is deemed necessary to enforce a Protection Order or a Safety Plan, or is necessary for the administration of the Organization. The information should be released to other individuals or departments only on a need-to-know basis, to the extent reasonably necessary to protect the safety of the Victim or others, and

Організація може вжити заходів, визначених у встановлених процедурах людських ресурсів Організації.

3.5 Постанови про захист

Організація визнає, що Жертва може податувати запити і/або отримувати постанови про захист, і що цей Наказ про захист може бути частиною його Плану безпеки. Організація визнає, що робоче місце може або не може бути включене до Постанови про захист як місце, яке є поза межами для Кривдника. Якщо Жертва вирішує розкрити існування такої постанови про захист Організації, Організація може, наскільки це можливо, допомогти Жертві у реалізації своєї постанови про захист. Організація архівує свою копію постанови про захист у конфіденційній та окремій справі з особової справи Жертви відповідно до розділу 3.6 нижче. Якщо це можливо, Організація може допомогти Жертві в зборі документації з місця роботи, наприклад, електронної пошти або голосових повідомлень, які можуть підтримати зусилля Жертви в системі правосуддя або іншим чином в отриманні або підтримці безпеки.

3.6 Конфіденційність

Інформація, що стосується працівника, який є жертвою, повинна зберігатися конфіденційною в межах, допустимих законом та організаційною політикою. Така інформація повинна зберігатися в конфіденційному та окремому файлі з кадрової справи Працівника. Ця інформація не повинна розголошуватися без згоди Жертви, якщо Організація обґрунтовано не визначить, що збереження конфіденційності Жертви ставить Жертву або інших Працівників під загрозу фізичної шкоди, вимагається законом, вважається необхідною для виконання постанови про захист або Плану безпеки або є необхідною для адміністрації Організації. Інформація повинна бути передана іншим особам або відділам тільки на основі інформації, що така передача є обґрунтованою

with advance notice being given to the Victim whenever possible.

Section 4

Accountability for Employees Concerned about Violence and Employees Who Are Offenders

4.0 Employee Alert of Potential Acts of Gender-based Violence

In the event Employees suspect or witness acts of Gender-based Violence in the workplace, or suspect or witness Gender-based Violence being perpetrated either against an Employee or by an Employee, they should first talk to the perceived victim, express concern and ask what can be done to help; they should alert the perceived victim that they will disclose the concern to a supervisor, and then should report the concern to an appropriate supervisor.

4.1 Non-retaliation for Reporting Gender-based Violence

The Organization shall not retaliate against, terminate or discipline any Employee for reporting good faith concerns about workplace-related incidents of Gender-based Violence pursuant to this Policy, including an allegation that the act was perpetrated by a fellow Employee or person in a management capacity. Prohibited acts of retaliation include, but are not limited to, demotion or withholding of earned pay, as well as acts of personal retaliation. Any Employee who believes he or she has been subjected to adverse action for making a report pursuant to this Policy should contact the Head of Organization. Any allegations of violations of this Policy will be promptly investigated by the Head of Organization.

або необхідною для захисту безпеки Жертви або інших осіб, і з попереднім повідомленням про це Жертви, коли це можливо.

Секція 4

Відповідальність за працівників, які стурбовані насильством, і працівників, які є правопорушниками

4.0 Попередження працівників про потенційні акти гендерного насильства

У випадку, якщо Співробітники підозрюють або є свідками актів гендерного насильства на робочому місці, або підозрюють або є свідками гендерного насильства, вчиненого проти Працівника або Працівником, вони повинні спочатку поговорити з передбачуваною жертвою, висловити занепокоєння і запитати, що можна зробити, щоб допомогти; вони повинні попередити передбачувану жертву, що вони розкриють занепокоєння керівнику, а потім повинні повідомити про це відповідному керівнику.

4.1 Відсутність санкцій за повідомлення про гендерне насильство

Організація не повинна мстити, припиняти трудові відносини або дисциплінувати будь-якого Працівника за повідомлення про добросовісне занепокоєння щодо інцидентів, пов'язаних з гендерним насильством на робочому місці відповідно до цієї Політики, включаючи твердження про те, що цей акт був здійснений співробітником або особою, яка має управлінський потенціал. Заборонені акти санкціонування включають, але не обмежуються такими: пониження або утримання з заробітної плати, а також акти особистої відплати. Будь-який Співробітник, який вважає, що він або вона були піддані несприятливим діям через надання інформації відповідно до цієї Політики, повинен звернутися до Голови Організації. Будь-які заяви про порушення цієї Політики будуть

4.2 Prohibited Use of Workplace Resources

Employees are prohibited from using any workplace resources, such as work time, phones, e-mail, computers, fax machines or other means to threaten, harass, intimidate, embarrass or otherwise harm another person. An Employee is considered to be in the workplace while in, or utilizing the resources of the Organization, including but not limited to facilities, work sites, equipment, or vehicles, or while on work-related travel.

4.3 Disclosure of Final Court Orders and Gender-based Violence

An Employee who is subject to a final court order, or who has been convicted in a criminal or civil action as a result of a threat or act of Gender-based Violence, must disclose the existence of the final court order to his or her supervisor or other appropriate person within the Organization. Failure to disclose the existence of such a final court order in these circumstances may result in disciplinary action, up to and including termination. If a supervisor becomes aware (through Employee self-disclosure, reports by a third party or any other means) that an Employee may have committed an act of Gender-based Violence, the supervisor shall conduct, or refer the matter to the designated authority within the Organization to conduct, appropriate investigations, interventions and referrals. The supervisor or designated authority shall investigate immediately and shall take disciplinary action, up to and including termination, against any Employee who threatens to commit, who commits or has committed incidents of Gender-based Violence. In the event

оперативно розслідуватися Головою Організації.

4.2 Заборонене використання ресурсів на робочому місці

Працівникам забороняється використовувати будь-які ресурси на робочому місці, такі як робочий час, телефони, електронна пошта, комп'ютери, факсимільні апарати або інші засоби, щоб погрожувати, переслідувати, залякувати, бентежити або іншим чином завдавати шкоди іншій людині. Працівник вважається таким, що знаходиться на робочому місці під час роботи або використовує ресурси Організації, включаючи, але не обмежуючись, об'єктами, робочими місцями, обладнанням або транспортними засобами, або під час поїздок, пов'язаних з роботою.

4.3 Розкриття судових рішень та гендерного насильства

Працівник, на якого поширюється постанова суду, або який був засуджений у кримінальній або цивільній справі внаслідок загрози або акту насильства за ознакою статі, повинен розкрити наявність постанови суду своєму керівнику або іншій відповідній особі в Організації. Неповідомлення про наявність такого судового рішення за цих обставин може призвести до дисциплінарного стягнення, аж до припинення його дії. Якщо керівнику стає відомо (через саморозкриття працівника, звіти третьої сторони або будь-які інші засоби) про те, що працівник може вчинити акт гендерного насильства, керівник повинен провести або передати це питання призначеному органу в рамках організації для проведення відповідних розслідувань, втручань та направлень. Керівник або призначений орган негайно проводить розслідування і вживає дисциплінарних заходів, аж до припинення дії, щодо будь-якого Працівника, який загрожує вчинити, який здійснює або вчинив випадки гендерного насильства. У випадку, якщо

an Employee discloses to a supervisor within the Organization that he or she has committed an act of Gender-based Violence, the Organization will make best efforts to take more reasonable disciplinary actions and to provide appropriate references (medical or otherwise, as appropriate) to assist the Employee.

Section 5

Preventive Measures

5.0 Awareness Programs

The Organization with the help of donors shall conduct regular and mandatory awareness programs for all Employees to raise awareness of the ways Gender-based Violence may impact the workplace, for all Employees to take all reasonable measures to create a harmonious working environment, which is free from intimidation, hostility, offense and any form of violence, and to encourage Victims to seek assistance in negotiating abuse through Safety Planning.

5.1 Familiarization with Policy

Employees are responsible for familiarizing themselves with the Policy and with the various options and internal channels available for addressing such conduct.

5.2 Emergency Contact

In an event of imminent threat of Gender-based Violence, Employees should contact the Head of Organization Andrii Aleksandrin, aa@infection-control.in.ua, +380 67 389 3838

Section 6

Duties of Heads of Organization, Departments

6.0 Duty to Create Appropriate Environment

The Head of the Organization, Department, as appropriate, shall be responsible for creating and

Працівник повідомляє керівнику в Організації, що він або вона вчинила акт гендерного насильства, Організація докладе всіх зусиль, щоб вжити більш розумних дисциплінарних заходів і надати відповідні посилання (медичні або іншим чином, у разі необхідності) для надання допомоги Працівнику.

Розділ 5

Профілактичні заходи

5.0 Програми обізнаності

Організація за допомогою донорів проводить регулярні та обов'язкові програми інформування для всіх працівників з метою підвищення обізнаності про те, як гендерне насильство може вплинути на робоче місце, для всіх Співробітників вжити всіх розумних заходів для створення гармонійного робочого середовища, яка вільна від залякування, ворожнечі, образ і будь-яких форм насильства, і заохочувати жертв звертатися за допомогою в переговорах про зловживання через планування безпеки.

5.1 Ознайомлення з політикою

Співробітники несуть відповідальність за ознайомлення з Політикою та різними варіантами та внутрішніми каналами, доступними для такого ознайомлення.

5.2 Екстрений контакт

У разі неминучої загрози гендерного насильства працівникам слід звертатися до голови організації Андрія Александріна, aa@infection-control.in.ua, +380 67 389 3838

Розділ 6

Обов'язки керівників організації, структурних підрозділів

6.0 Обов'язок створювати відповідне середовище

maintaining an environment that prevents Gender-based Violence and shall take appropriate measures for this purpose. In particular and in conformance with Section 5.2 of this Policy, the Head of the Organization, Department, shall inform his or her Employees of the contents of the Policy and ascertain that each Employee receives a copy thereof. In order to resolve problems related to instances of Gender-based Violence, managers and supervisors shall maintain open channels of communication and ensure that Employees who wish to raise their concerns in good faith can do so freely and without fear of adverse consequences.

6.1 Duty of Action for Policy Violations

The Head of the Organization, Department shall be responsible for taking appropriate action in cases in which there is reason to believe that any of the standards listed in this Policy have been violated or any prohibited behavior has occurred.

6.2 Duty to Report Investigations of Gender-based Violence

The Head of the Organization, Department shall promptly inform the appropriate designated authorities about investigations into cases of Gender-based Violence, and of the action taken as a result of such investigations. Failure to take action may be considered a breach of duty and result in administrative action and/or disciplinary proceedings.

Section 7

Referral to National Authorities

7.0 If, after proper investigation, there is evidence to support allegations of Gender-based Violence, these cases may, upon consultation with the Office of Legal Affairs, be referred to national authorities for criminal prosecution.

Голова Організації, підрозділу, у відповідних випадках, несе відповідальність за створення та підтримання середовища, яке запобігає гендерному насильству та вживає відповідних заходів для цієї мети. Зокрема та відповідно до розділу 5.2 цієї Політики Керівник Організації, підрозділу, інформує своїх працівників про зміст Політики та встановлює, що кожен Працівник отримує її копію. Для того, щоб вирішити проблеми, пов'язані з випадками гендерного насильства, менеджери та керівники повинні підтримувати відкриті канали зв'язку та гарантувати, що співробітники, які бажають озвучувати свої проблеми, можуть робити це вільно і без страху настання несприятливих наслідків.

6.1 Обов'язок вжиття відповідних заходів за порушення політики

Керівник Організації, підрозділу несе відповідальність за вжиття відповідних заходів у випадках, коли є підстави вважати, що будь-який із стандартів, перелічених у цій Політиці, був порушений або сталася будь-яка заборонена поведінка.

6.2 Обов'язок повідомляти про розслідування гендерного насильства

Голова Організації, підрозділу у відповідних випадках, повинен негайно інформувати відповідні компетентні органи про розслідування випадків гендерного насильства та про заходи, вжиті в результаті таких розслідувань. Невжиття заходів може вважатися порушенням обов'язку і призвести до адміністративного стягнення та/або відкриття дисциплінарного провадження.

Розділ 7

Звернення до компетентних органів

7.0 Якщо після належного розслідування є докази на підтримку звинувачень у гендерному насильстві, ці справи можуть бути передані національним органам влади для кримінального переслідування.

Історія версії / History of the version

Version / Версія:	Date of adoption: / Дата прийняття:	Description of modification / Опис змін:
1.0	02.06.2022	Date of approval by the Head of Organization / Дата затвердження Головою Організації
	02.01.2024	revised without changes/переглянуто, залишено без змін

