

Appendix 1 to the Order No. 10/12-1 Big
10.12.2024
Додаток 1 до наказу № 10/12-1 Big
10.12.24



NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION
«INFECTION CONTROL IN UKRAINE»

TIN 39232143,
tel. +380973893838
Dihtyariivska street 25/1, Kyiv, Ukraine, 04119

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ІНФЕКЦІЙНИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ»

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

POLICIES ON PREVENTION OF
SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE

ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ
СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗІ



Date of adoption: / Дата прийняття:	<u>10.12.2024</u>
Effective from: / Вступає в силу з:	<u>10.12.2024</u>
Confidentiality: / Конфіденційність:	/ Internal / Внутрішнє

<p align="center">POLICIES OF NGO “INFECTION CONTROL IN UKRAINE” ON PREVENTION OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p>	<p align="center">ПОЛІТИКА ГО «ІНФЕКЦІЙНИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ» ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗИ</p>
<p>CONTENT</p> <p>INTRODUCTION</p> <p>SECTION 1. GENERAL PROVISIONS</p> <p>SECTION 2. REQUIREMENTS FOR PREVENTING SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p> <p>SECTION 3. LIABILITY FOR VIOLATIONS OF POLICY REQUIREMENTS</p> <p>SECTION 4. REPORTING PROCEDURE AND INTER-AGENCY REPORTING MECHANISMS FOR INCIDENTS AND SUSPECTED CASES OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p> <p>SECTION 5. RESPONDING TO CASES OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p> <p>SECTION 6. WHISTLERS</p>	<p>ЗМІСТ</p> <p>ВСТУП</p> <p>РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>РОЗДІЛ 2. ВИМОГИ ДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ</p> <p>РОЗДІЛ 3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ПОЛІТИКИ</p> <p>РОЗДІЛ 4. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕНЬ ТА МІЖВІДОМЧИХ МЕХАНІЗМІВ ІНФОРМУВАННЯ ЩОДО ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ</p> <p>РОЗДІЛ 5. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ</p> <p>РОЗДІЛ 6. ВИКРИВАЧІ ПОРУШЕНЬ</p>
<p>INTRODUCTION</p>	<p>ВСТУП</p>
<p>Non-Governmental Organization “Infection Control in Ukraine” (hereinafter referred to as the “Organization”) is committed to creating and maintaining an environment that protects human rights and prevents violence, sexual exploitation, and abuse. The Organization has zero tolerance for any form of sexual exploitation and abuse (hereinafter referred to as “SEA”) by its employees, partners, contractors, or subcontractors, as such acts violate human rights and undermine the fundamental values of the United Nations (UN). All staff, contracted personnel, and individuals involved in the Organization's projects, as well as consultants, volunteers and interns, contractors and subcontractors with whom the Organization cooperates to fulfill its obligations, share the Organization's values of mutual support and respect, accountability, transparency, and equality, and respect the honor and dignity of all beneficiaries and partners.</p> <p>This policy ensures that individuals who are in an employment or other contractual relationship with the Organization are aware of their obligations to prevent SEA and to ensure</p>	<p>Громадська організація «Інфекційний контроль в Україні» (надалі – Організація) прагне до створення і підтримки середовища, яке забезпечує захист прав людини і запобігає насильству, сексуальній експлуатації та нарузі. Організація не толерує та категорично засуджує будь-які прояви сексуальної експлуатації та наруги (надалі – СЕН) зі сторони своїх працівників, партнерів, контрагентів та підрядників, як такі, що порушують права людини та підривають базові цінності Організації Об'єднаних Націй (ООН). Всі співробітники, наймані особи та особи, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, а також консультанти, волонтери та стажери, контрагенти та підрядники, з якими співпрацює Організація задля виконання своїх зобов'язань, розділяють цінності Організації щодо взаємодопомоги та взаємоповаги, відповідальності, прозорості та рівності, поважати честь і гідність усіх бенефіціарів і партнерів.</p> <p>Цією політикою гарантується, що особи, які перебувають із Організацією у трудових або інших договірних відносинах, усвідомлюють свої обов'язки щодо запобігання СЕН та</p>

<p>an appropriate response to any form or manifestation of SEA, including against children. Preventing unacceptable sexual behavior and supporting victims by ensuring a prompt, quality, and effective response to all reports of sexual harassment and sexual exploitation and abuse is one of the Organization's top priorities.</p>	<p>забезпечення належного реагування на будь-які форми та прояви СЕН, в тому числі щодо дітей. Запобігання неприйнятній поведінці сексуального характеру та підтримка постраждалих шляхом забезпечення швидкої, якісної та ефективної відповіді на всі повідомлення про сексуальні домагання та сексуальну експлуатацію і наругу є одним з пріоритетів Організації.</p>
<p>SECTION 1. GENERAL PROVISIONS</p>	<p>РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>
<p>1.1. The Organization's Policy on the Prevention of SEA (hereinafter referred to as the Policy) is based on the Constitution of Ukraine, the Laws of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men" the Criminal Code of Ukraine, the Code of Administrative Offenses of Ukraine, the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the UN Protocol on Preventing Sexual Exploitation and Abuse, the UN Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse of October 09, 2003, the key principles of the UN Task Force on protection against sexual exploitation and abuse in humanitarian crises of 2002.</p>	<p>1.1. Політика щодо запобігання від СЕН Організації (надалі – Політика) базується на Конституції України, законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кримінальному кодексі України, Кодексі про адміністративні правопорушення України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетені 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.</p>
<p>1.2. Purpose of the Policy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • To establish a policy of zero tolerance for SEA for all Organization staff and associated personnel, and to ensure that roles, responsibilities, and expected standards of conduct regarding SEA are known within the Organization. • To create and maintain a safe and SEA-free environment by implementing appropriate measures both within the Organization and in the communities where the Organization works through effective prevention and response to such cases. • To create a fundamental framework within the Organization for the prevention of SEA, as well as to take corrective actions if a case of SEA occurs. 	<p>1.2. Мета політики:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Запровадити політику абсолютної нетерпимості СЕН для всіх працівників Організації та пов'язаного з нею персоналу, а також забезпечити, щоб ролі, обов'язки та очікувані стандарти поведінки щодо СЕН були відомі в Організації. • Створити та підтримувати безпечне і вільне від СЕН середовище шляхом запровадження відповідних заходів як всередині Організації, так і в громадах, де працює Організація за допомогою ефективної роботи із запобігання та реагування на подібні випадки. • Створити фундаментальну структуру Організації для запобігання СЕН, а також вжити коригувальних заходів, якщо випадок СЕН трапився.

<ul style="list-style-type: none"> To ensure that the Organization takes all possible measures to prevent any manifestation of SEA by the Organization and its partners, to raise awareness of issues related to SEA, and to ensure appropriate mechanisms for reporting and responding to cases of SEA. 	<ul style="list-style-type: none"> Забезпечити з боку Організації всіх можливих заходів щодо запобігання будь-яким проявам СЕН з боку Організації та партнерів, підвищення обізнаності щодо питань, пов'язаних з СЕН, забезпечені належних механізмів інформування та реагування на випадки СЕН.
<p>1.3. Target audience – all employees of the Organization and associated personnel.</p>	<p>1.3. Цільова аудиторія – усі працівники Організації та пов'язаний з нею персонал.</p>
<p>1.4. Scope:</p> <ul style="list-style-type: none"> This Policy outlines the Organization's approach to preventing and responding to SEA. The Organization's staff and associated personnel include but are not limited to: international and national staff, day laborers, consultants, interns, volunteers / incentive workers, and contractors. The Policy also applies to all of the Organization's activities and operations, including any project implemented by the Organization and any partner working with it. The Policy covers SEA situations that occur both on and off the job, during and outside working hours. 	<p>1.4. Сфера застосування:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ця Політика визначає підхід Організації до запобігання та реагування на СЕН. Працівники та пов'язаний з ними персонал Організації включають, але не обмежуються ними: міжнародні та місцеві працівники, поденники, консультанти, стажери, волонтери / заохочувальні працівники та підрядники. Політика також застосовується до всіх видів діяльності та операцій Організації, включаючи будь-який проєкт, що реалізується Організацією, та будь-якого партнера, що співпрацює з нею. Політика поширюється на ситуації СЕН, які відбуваються на робочому місці або за його межами, в робочий або позаробочий час.
<p>1.5. This Policy uses the definitions provided by the United Nations (hereinafter referred to as the UN):</p>	<p>1.5. В даній Політиці використовуються визначення, запропоновані Організацією Об'єднаних Націй (надалі – ООН), а саме:</p>
<p>Sexual exploitation – any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, power, or trust for the purpose of obtaining benefit (material, social or political) through the sexual exploitation of another person.</p>	<p>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.</p>
<p>Sexual abuse – any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, power or trust for the purpose of obtaining sexual services, including, but not limited to, committing acts or</p>	<p>Сексуальна наруга – будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального</p>

<p>threats of committing acts of a sexual nature against sexual integrity in unequal conditions or under conditions of coercion, with the use of force (including non-contact interaction and the commission of acts of SEA in cyberspace). Any acts of a sexual nature involving minors are sexual abuse.</p>	<p>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 СЕН у кіберпросторі). Будь-які дії сексуального характеру з залученням неповнолітніх є сексуальною наругою.</p>
<p>Sexual harassment – any undesirable actions of a sexual nature, expressed in verbal or physical form, the purpose of which is to humiliate or insult a person or to create such an effect, or any other actions of a sexual nature that will be perceived or interpreted similarly.</p>	<p>Сексуальні домагання – будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній чи фізичній формі, метою яких є приниження чи образа особи або ж створення такого ефекту чи будь-які інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті чи інтерпретовані аналогічно.</p>
<p>Allegations of SEA – informing on the commission of acts of SEA, which, after conducting an appropriate check, was found to contain sufficient information to initiate an investigation.</p>	<p>Обвинувачення в СЕН – інформування про вчинення діянь СЕН, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціації розслідування.</p>
<p>Authorized persons – employees of the Organization who monitor, process data and have access to information about any violations, as well as are responsible for registering and further processing of Applications for compliance with ethics and conduct standards.</p>	<p>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.</p>
<p>Beneficiaries – individuals, groups or organizations that receive appropriate benefits, directly or indirectly, as part of the implementation of projects, programs or activities of the Organization.</p>	<p>Бенефіціари – фізичні особи, групи чи організації, які отримують відповідну вигоду, прямо чи опосередковано, у рамках реалізації проєктів, програм чи заходів Організації.</p>
<p>Child – any person under the age of 18 (regardless of the local/regional specifics of determining the age of majority).</p>	<p>Дитина – будь-яка особа віком до 18 років (незалежно від локальної / регіональної специфіки визначення віку досягнення повноліття).</p>
<p>Suspicion – the cause of anxiety or concern that at a certain stage is not supported by evidence and is not recognized as true. In the context of SEA – suspicion and / or rumor that any of the Organization's personnel or other persons involved in the Organization's activities have caused harm.</p>	<p>Підозра – причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими. У контексті СЕН – підозра та / або чутки, що будь-хто з персоналу Організації або інші залучені до діяльності Організації особи завдали шкоду.</p>

<p>Data protection – systematically applying of institutional, technical, and organizational measures to protect the right to privacy in the context of the collection, storage, use, and disclosure of personal data.</p>	<p>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.</p>
<p>Disciplinary measures – restrictive measures (sanctions) applied by an Organization based on the results of an investigation to a person who has committed a corresponding violation or would be applied if the fact of committing a violation was confirmed by the results of an investigation completed after the person was dismissed from the Organization.</p>	<p>Заходи дисциплінарного стягнення – обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються Організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення, або були б застосовані у випадку, коли факт вчинення порушення був би підтверджений за результатами розслідування, завершеного після звільнення особи з Організації.</p>
<p>Staff – all employees involved in the activities of the Organization (paid staff, volunteers, contract employees, consultants, experts and other persons performing relevant functions on behalf of the Organization, regardless of the type or duration of their contract).</p>	<p>Персонал – всі співробітники, залучені до діяльності Організації (оплачуваний персонал, волонтери, контрактні працівники, консультанти, експерти та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації, незалежно від виду чи строку дії їхнього договору).</p>
<p>Implementation partner (implementing partner) – a structure that is accountable and responsible for ensuring the proper use of resources provided to the Organization, as well as for the implementation and management of the specified program according to the work plan. Such partners can be (the list is not limited to the specified names): public and charitable organizations, commercial structures, individual entrepreneurs, consultants, experts, and so on.</p>	<p>Партнер з імплементації (імплементуючий партнер) – структура, яка підзвітна і несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих Організації, а також за імплементацію та керівництво означеної програми згідно з робочим планом. Такими партнерами можуть бути (перелік не обмежується вказаними найменуваннями): громадські та благодійні організації, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти, експерти тощо.</p>
<p>Informed consent – consent voluntarily provided by a participant for the use of the information in the specified way. In case of need to get informed consent from the child, you should take into account the age characteristics of this category – you must also get informed consent from one of the child's parents or guardian. Persons with disabilities may need appropriate support in the process of granting such consent, taking into account the specifics of existing violations. In any case, even if informed consent is obtained, it can be</p>	<p>Інформована згода – добровільно надана учасником згода на використання інформації у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії – необхідно отримати інформовану згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідної підтримки в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. В будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в</p>

<p>withdrawn at any time. Moreover, the person responsible for collecting information is obliged to assess the potential consequences of its use for the personal safety of the provider and other persons involved in the process, as well as to minimize any risk associated with causing harm as a result of using this information.</p>	<p>будь-який час можливо відкликати. Більш того, особа, яка відповідає за збір інформації, зобов'язана оцінити потенційні наслідки її використання для особистої безпеки надавача та інших залучених до процесу осіб, а також мінімізувати будь-який ризик, пов'язаний із завданням шкоди в результаті використання цієї інформації.</p>
<p>Initial assessment – review of the information received in order to determine the need to initiate an investigation (whether the facts provided are sufficient to bring charges of SEA) or to collect additional information in order to make an appropriate decision.</p>	<p>Первинна оцінка – огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь СЕН) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.</p>
<p>Investigation – an analytical process that involves collecting information to determine the fact of violation of the relevant norm of current legislation and, if the violation is confirmed, to bring the perpetrators or organizations to justice.</p>	<p>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.</p>
<p>Violation – sexual abuse, sexual exploitation, or sexual harassment.</p>	<p>Порушення – сексуальна наруга, сексуальна експлуатація чи сексуальні домагання.</p>
<p>Notification of charges – a written notice sent by the responsible structure to a certain party, indicating the facts that are the basis for making charges, and asking the party to provide its comments. Usually sent during the investigation process.</p>	<p>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.</p>
<p>Reporting a potential incident involving SEA – provided information (by the applicant or other person (source) about behavior that may contain signs of violation of Policy on the Prevention of SEA and the provisions of the Code of Ethics and Business Conduct, but requires verification.</p>	<p>Повідомлення про потенційний інцидент, що включає СЕН – надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення Політики протидії СЕН та положень Кодексу етики та ділової поведінки, але потребує перевірки.</p>
<p>Subject of notification / investigation – the person whose actions are the object of investigation/notification.</p>	<p>Суб'єкт повідомлення / розслідування – особа, дії якої є об'єктом розслідування / повідомлення.</p>
<p>Substantiated notice – during the investigation, it was established that there was sufficient evidence to establish the fact of committing acts of SEA.</p>	<p>Обґрунтоване повідомлення – під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь СЕН.</p>

<p>Unsubstantiated notice – available evidence was insufficient to complete the investigation, or in the course of the investigation, it was concluded that the evidence was insufficient to establish the fact of committing acts of sexual exploitation and abuse for a number of reasons – this does not always mean that the accusation was found to be false.</p>	<p>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 СЕН, з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим.</p>
<p>Zero tolerance policy – a policy that prohibits any sexual exploitation and abuse by the organization's personnel, including implementation partners, and makes it mandatory to hold them accountable if they commit such acts.</p>	<p>Політика абсолютної нетерпимості – політика, що встановлює заборону на будь-які прояви СЕА з боку персоналу Організації, включно з партнерами з імплементації та визначає обов'язковим притягнення до відповідальності у випадку вчинення таких дій.</p>
<p>1.6. The Organization determines that all forms of SEA constitute a violation of human rights and are unacceptable, and that SEA can lead to long-lasting, negative consequences for the victim. Unacceptable sexual behavior by employees, contractors, and individuals involved in the implementation of the Organization's projects, as well as the Organization's partners, undermines its reputation and negatively impacts the ability to achieve the Organization's goals and objectives.</p>	<p>1.6. Організація визначає, що всі форми СЕН є порушенням прав людини та є недопустимими, а СЕН може призвести до тривалих, негативних наслідків для потерпілої. Неприйнятна поведінка сексуального характеру з боку співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, партнерів Організації, підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.</p>
<p>1.7. This Policy outlines procedures that are mandatory for employees, contracted personnel, individuals involved in the Organization's projects, and the Organization's partners. These procedures aim to prevent SEA and ensure an appropriate response to any instances of SEA against the Organization's beneficiaries, other employees, and any members of vulnerable groups, both during and outside of working hours, including during leave.</p>	<p>1.7. Політика визначає процедури, обов'язкові для співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, та партнерів Організації, які покликані попереджати СЕН та належно реагувати на будь-які прояви СЕН по відношенню до бенефіціарів Організації, інших співробітників та по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення у робочий та позаробочий час, в тому числі під час відпусток.</p>
<p>1.8. This Policy serves as a foundational document outlining the organizational principles and mechanisms for preventing SEA. It is mandatory for all employees, contracted personnel, and individuals involved in the implementation of the Organization's projects.</p>	<p>1.8. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та механізми щодо запобігання СЕН та є обов'язковою для всіх співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації.</p>
<p>1.9. Employees, hired individuals, and persons involved in the implementation of the</p>	<p>1.9. Співробітники, наймані особи та особи, що беруть участь у реалізації проєктів</p>

<p>Organization's projects, beneficiaries, contractors, and partners associated with the direct activities of the Organization have equal rights to an impartial investigation and protection. Discrimination on any grounds is unacceptable: age, sex, nationality, race, sexual orientation, language, social status, financial condition, religious, political, or other beliefs, etc.</p>	<p>Організації, бенефіціари, контрагенти та партнери, пов'язані з безпосередньою діяльністю Організації, мають рівні права на неупереджене розслідування та захист. Неприпустимими є дискримінація за будь-якою ознакою: вік, стать, національність, раса, сексуальна орієнтація, мова, соціальний статус, матеріальне становище, релігійні, політичні або інші переконання тощо.</p>
<p>1.10. This policy fosters a culture of zero tolerance for all forms and manifestations of SEA, raises awareness of SEA among staff, contracted personnel, project participants, and beneficiaries, and guarantees an impartial investigation in the event of a reported incident and the imposition of sanctions in accordance with the Organization's Statute and applicable law, in the event of a substantiated allegation of SEA.</p>	<p>1.10. Політика сприяє формуванню абсолютної нетерпимості до будь-яких форм та проявів СЕН, підвищує обізнаність з питань СЕН з боку співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації та бенефіціарів, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно Статуту Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в СЕН.</p>
<p>1.11. In addition to the Organization's employees, the principles of this Policy also apply to any individuals involved in the implementation of its activities, including hired personnel, contracted experts, partner public organizations, donor organizations, philanthropists and patrons, implementing partners, sub-grantees, contractors, consultants, and volunteers.</p>	<p>1.11. Окрім співробітників Організації принципи даної Політики стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації її діяльності, в тому числі найманих осіб, залучених експертів, партнерських громадських організацій, донорських організацій, благодійників і меценатів, імплементуючих партнерів, отримувачів субгрантів, підрядників, консультантів та волонтерів.</p>
<p>1.12. All individuals who have been made aware of this Policy are personally responsible for adhering to its requirements. The overall responsibility for responding to incidents of unacceptable sexual conduct by Organization employees lies with the Head, as listed in the Unified State Register of Legal Entities of Ukraine.</p>	<p>1.12. Усі ознайомлені з Політикою несуть персональну відповідальність за дотримання її вимог. Загальна відповідальність щодо реагування на факти неприйнятної сексуальної поведінки з боку працівників Організації покладається на Голову, зазначеного в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб України.</p>
<p>1.13. The Head of the Organization appoints the Authorized Person for SEA issues, who coordinates and is responsible for the implementation of the Policy.</p>	<p>1.13. Головою Організації призначається Уповноважена особа з питань ЗСЕН, яка координує та відповідає за реалізацію Політики.</p>
<p>1.14. By signing the consent form, each employee, contractor, and individual involved in the Organization's projects confirms that they have read and agree to follow this Policy.</p>	<p>1.14. Ознайомлення та згода дотримуватись положень Політики засвідчується підписом форми згоди для кожного співробітника,</p>

	найманій особи та особи, що бере участь у реалізації проєктів Організації.
1.15. The signed consent of employees, hired persons and persons participating in the implementation of the Organization's projects is kept by the Head of the Organization.	1.15. Підписана згода з боку співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, зберігається у Голови Організації.
1.16. This Policy shall enter into force from the date of approval by the Head of the Organization.	1.16. Ця Політика набуває чинності з дня затвердження Головою Організації.
SECTION 2. REQUIREMENTS FOR PREVENTING SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE	РОЗДІЛ 2. ВИМОГИ ДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
<p>2.1. In preventing and responding to SEA, the Organization is guided by the following principles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zero tolerance for any manifestations of SEA, which declares that the Organization condemns any manifestations of SEA, and violation of this Policy will entail inevitable responsibility in the form of disciplinary sanctions. • Raising awareness of humanitarian workers and beneficiaries on issues related to SEA through continuous training, creating a culture of trust and an atmosphere of zero tolerance for SEA. • Proper response and consideration of SEA situations. It is expected that all employees, hired persons, and individuals involved in the implementation of the Organization's projects, partners, contractors, and individuals otherwise connected with the Organization's activities, have the right to protection from SEA and the immediate provision of necessary assistance to the victim as soon as a fact or suspicion of SEA becomes known. 	<p>2.1. У питанні запобігання та протидії СЕН Організація керується наступними принципами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нульова толерантність до будь яких проявів СЕН, яка декларує, що Організація засуджує будь-які прояви СЕН, а порушення цієї Політики буде мати неминучу відповідальність у вигляді дисциплінарних покарань. • Підвищення обізнаності гуманітарних працівників та бенефіціарів щодо питань, пов'язаних з СЕН шляхом постійного навчання, створення культури довіри та атмосфери нульової толерантності до СЕН. • Належне реагування та розгляд ситуацій СЕН. Передбачається, що усі співробітники, наймані особи та особи, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, партнери, контрагенти та особи, які в інший спосіб пов'язані із діяльністю Організації, мають право на захист від СЕН та невідкладне надання необхідної допомоги постраждалій особі, як тільки стало відомо про факт / підозру в скоєнні СЕН.
2.2. Prevention is a crucial component of this Policy, therefore, a sensitive approach is applied to the selection of employees, contractors and individuals involved in the implementation of the Organization's projects. Moreover, the Organization implements	2.2. Профілактика є важливою складовою Політики, тому використовується чутливий підхід до відбору співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, а також реалізуються заходи з інформування та навчання персоналу, партнерів і бенефіціарів.

<p>information and training measures for its staff, partners, and beneficiaries.</p>	
<p>2.3. In the event that there is information about individuals who are or have been on the preventive register of offenders in the National Police of Ukraine, are registered with a psychoneurological or narcological dispensary, have been in places of deprivation of liberty or have served alternative sentences, or have been dismissed from previous jobs due to unethical behavior towards beneficiaries or colleagues, the Organization does not involve them in work, partnerships, philanthropy, volunteer or other activities. If such facts were not established during the selection of employees, contracted persons, and persons involved in the implementation of the Organization's projects, or at the beginning of activities with partners, but became known in the process of activity, the Organization, if the facts are established, terminates cooperation with such persons.</p>	<p>2.3. У разі відомостей про осіб, які перебувають або перебували на профілактичному обліку кривдників у органах Національної поліції України, перебувають на обліку в психоневрологічному або наркологічному диспансері, перебували у місцях позбавлення волі або відбували альтернативні види покарань, були звільнені з попередніх місць роботи через прояви неетичної поведінки у відношенні до бенефіціарів або колег, Організація не залучає їх до роботи, партнерства, меценатства, волонтерської чи іншої діяльності. Якщо такі факти не були встановлені під час відбору співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, чи початку діяльності з партнерами, але стали відомими в процесі діяльності, Організація, за наявності встановлених фактів, припиняє співробітництво з такими особами.</p>
<p>2.4. The Organization implements a comprehensive education program to prevent and combat SEA among staff, beneficiaries, and implementing partners. This includes regular mandatory training and the distribution of informative materials.</p>	<p>2.4. Організація проводить просвітницьку роботу із запобігання і попередження СЕН з працівниками, бенефіціарами, імплементуючими партнерами, шляхом регулярного обов'язкового навчання, поширення інформаційних матеріалів.</p>
<p>2.5. Upon employment, all staff members are required to be familiarized with the Policy and to sign an informed consent agreeing to abide by its provisions.</p>	<p>2.5. При прийомі на роботу працівники обов'язково ознайомлюються з Політикою і підписують інформовану згоду дотримуватись її положень.</p>
<p>2.6. As training on countering SEA, the Organization can use existing certified programs offered by UN agencies and recognized international organizations with which it has experience in partnership, such as the United Nations Children's Fund (UNICEF).</p>	<p>2.6. В якості навчання з протидії СЕН Організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та визнаними міжнародними організаціями, з якими має досвід партнерських стосунків, наприклад Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ).</p>
<p>2.7. The Organization requires that all its employees, beneficiaries, and partners involved in the implementation of its activities be informed about the existence of</p>	<p>2.7. Організація передбачає обов'язковість інформування своїх працівників, бенефіціарів та дотичних до реалізації діяльності партнерів про наявність</p>

mechanisms for reporting potential SEA incidents.	механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕН.
<p>2.8. The Organization recognizes as unacceptable and prohibited the following conduct:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sexual relations with children under the age of 18, regardless of their desire and voluntary consent. • Sexual exploitation, defined as any form of unacceptable behavior of a sexual nature in exchange for money, material assistance, employment, the possibility of obtaining shelter, goods or services of a commercial sexual nature, including sexual harassment, abuse, etc. • Sexual harassment in the workplace. • Manifestations of sexual, physical, and psychological violence. 	<p>2.8. Організація визнає неприпустимою та забороненою наступну поведінку:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сексуальні відносини з дітьми, які не досягли 18-річного віку незалежно від її бажання та добровільної згоди. • Сексуальну експлуатацію, як будь-яку форму неприйнятної поведінки сексуального характеру, взамін на обмін грошима, отримання матеріальної допомоги, працевлаштування, можливість отримання прихистку, товарів чи послуг комерційного сексу, включаючи сексуальні домагання, зловживання тощо. • Сексуальні домагання в робочому середовищі. • Прояви сексуального, фізичного, психологічного насильства.
SECTION 3. LIABILITY FOR VIOLATIONS OF POLICY REQUIREMENTS	РОЗДІЛ 3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ПОЛІТИКИ
<p>3.1. The Organization undertakes to properly consider all cases and suspicions of SEA and to assist in the submission of a relevant application to law enforcement agencies by the affected person, if he / she has expressed such a desire.</p>	<p>3.1. Організація зобов'язується належним чином розглядати усі випадки та підозри СЕН та сприяти у поданні постраждалою особою відповідної заяви до правоохоронних органів, якщо вона виявила таке бажання.</p>
<p>3.2. The principle of confidentiality is observed when considering cases of SEA. Confidential information obtained by any member during the consideration of a case cannot be transferred to other persons unless provided for by law.</p>	<p>3.2. При розгляді випадків СЕН дотримується принципу конфіденційності. Конфіденційна інформація, отримана будь-яким членом під час розгляду справи, не може передаватися іншим особам, якщо це не передбачено законодавством.</p>
<p>3.3. Manifestations of prohibited behavior, abuse of one's position, as provided for by this Policy, in particular, SEA, are grounds for disciplinary action against employees. The corresponding provisions for regulating this issue are included in all employment contracts of employees, including individual entrepreneurs and civil law contracts.</p>	<p>3.3. Прояви забороненої поведінки, зловживання своїм становищем, яке передбачає дана Політика, зокрема, СЕН, є підставою для дисциплінарної відповідальності працівників. Відповідні положення для регулювання цього питання, вносяться в усі трудові договори працівників, в тому числі ФОП, ЦПХ договори.</p>

<p>3.4. The Organization has the right to apply contractual sanctions, in particular, termination of service or supply agreements with suppliers in case of violations of the Policy on their part. The corresponding provisions governing contractual sanctions are included in all agreements with suppliers of services and goods.</p>	<p>3.4. Організація має право застосовувати контрактні санкції, зокрема розірвання договорів на надання послуг чи постачання товару з постачальниками у разі порушень Політики з їх боку. Відповідні положення, які регулюють контрактні санкції, вносяться до всіх договорів з постачальниками послуг і товарів.</p>
<p>SECTION 4. REPORTING PROCEDURE AND INTER-AGENCY REPORTING MECHANISMS FOR INCIDENTS AND SUSPECTED CASES OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p>	<p>РОЗДІЛ 4. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕНЬ ТА МІЖВІДОМЧИХ МЕХАНІЗМІВ ІНФОРМУВАННЯ ЩОДО ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ</p>
<p>4.1. All individuals receiving assistance from the Organization must be provided with the opportunity to safely report SEA.</p>	<p>4.1. Усі особи, які отримують допомогу від Організації, повинні бути забезпечені можливістю безпечно повідомляти про СЕН.</p>
<p>4.2. In the event of incidents or suspicions of SEA, Organization staff are obligated to immediately report, either verbally or in writing, personally or electronically, and anonymously if desired, to the SEA Focal Point, (project manager), at: +38 097 389 3838 or info@infection-control.in.ua.</p>	<p>4.2. У разі виникнення випадків або підозри в скоєнні СЕН працівник Організації зобов'язаний невідкладно, у довільній формі або у вигляді заяви повідомити особисто або електронною поштою, за бажанням анонімно, Уповноважену з питань ЗСЕН особу (проектного менеджера), тел.: +38 097 389 3838, електронна адреса: info@infection-control.in.ua.</p>
<p>4.3. Reports from Organization staff must include the facts and circumstances of the events, as well as the personal data (if available) of the suspected perpetrator and the victim.</p>	<p>4.3. Повідомлення з боку працівника Організації має містити відображення фактів та обставини подій, а також персональні дані (за наявності) підозрюваного кривдника та постраждалої особи.</p>
<p>4.4. All cases and / or suspicions of SEA, including anonymous reports, will be considered individually and confidentially, in accordance with the Procedure for Reporting, Reviewing, and Investigating Cases of SEA.</p>	<p>4.4. Усі випадки та / або підозри СЕН, в тому числі анонімні, розглядаються індивідуально та конфіденційно, відповідно до Процедури інформування, розгляду та розслідування випадків СЕН.</p>
<p>4.5. The Organization will create, maintain, and disseminate information about available reporting channels: written complaints, a designated phone number with operating hours, the email address of the Organization's SEA Focal Point: info@infection-control.in.ua and seareferral@un.org.</p>	<p>4.5. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень: письмова скарга, телефонний номер для повідомлень з годинами роботи, електронна адреса Уповноваженої в організації особи з питань ЗСЕН: info@infection-control.in.ua та seareferral@un.org.</p>

<p>4.6. The SEA Focal Point will regularly check for new reports and record all received reports, including anonymous ones, in a separate journal.</p>	<p>4.6. Уповноважена особа з питань ЗСЕН на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні.</p>
<p>4.7. The journal is a strictly confidential document and will be stored in the Organization's safe along with all investigative documents.</p>	<p>4.7. Журнал є документом суворої звітності, та з усіма документами елементами розслідувань, зберігається в сейфі Організації.</p>
<p>4.8. The SEA Focal Point will conduct an initial assessment of the report and submit its findings to the Head of the Organization and the SEA Investigation Focal Point.</p>	<p>4.8. Уповноважена особа з питань ЗСЕН здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати Голові Організації та Уповноваженій особі на проведення розслідувань інцидентів СЕН.</p>
<p>4.9. In the event of an SEA incident, the Organization's SEA Focal Point must promptly and confidentially, in a manner that ensures the safety of all parties, report cases of sexual exploitation and abuse to seareferral@un.org.</p>	<p>4.9. У разі інциденту, пов'язаного з СЕН, Уповноважена особа Організації з питань ЗСЕН в обов'язковому порядку «оперативно» та конфіденційно, у спосіб, що гарантує безпеку всіх учасників, повідомляє про випадки сексуальної експлуатації та «наруги» на електронну адресу: seareferral@un.org.</p>
<p>4.10. If the initial assessment concludes that the suspicion is grounded, the Head of the Organization, upon the recommendation of the SEA Focal Point, will issue an order to establish a temporary investigative commission of at least three members to investigate the case. The SEA Investigation Focal Point will be responsible for conducting the investigation.</p>	<p>4.10. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, Голова Організації, за поданням уповноважених з питань ЗСЕН, наказом створює тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку. Відповідальною особою за проведення розслідування визначається Уповноважена особа на проведення розслідувань інцидентів СЕН.</p>
<p>4.11. The investigative commission may include the Head of the Organization, the project managers, representatives of the donor organization, and independent experts. Individuals implicated in the report cannot be members of the commission. If the report concerns the SEA Focal Point, they will be relieved of their duties for the duration of the investigation.</p>	<p>4.11. В склад комісії з розслідування можуть входити Голова Організації, проєктні менеджери, 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.</p>
<p>4.12. As part of the investigation, it may be necessary to interview the reporting party, victims, witnesses, and subjects of the investigation to clarify the circumstances. Individuals involved in the interviews will sign</p>	<p>4.12. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до</p>

an informed consent form to participate in the investigation.	опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні.
4.13. Personal data of individuals who file reports and are involved in the investigation will be treated as strictly confidential.	4.13. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні.
4.14. The commission will analyze the information obtained during the investigation and prepare findings regarding the confirmation or denial of the SEA allegations.	4.14. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або не підтвердження фактів СЕН.
4.15. The investigation will last up to 120 days, after which the commission's findings will be presented at a working meeting where a decision will be made on the necessary measures.	4.15. Термін дії розслідування: до 120 днів, після чого надаються відповідні висновки комісії з розслідування і розглядаються на робочій зустрічі, де приймається рішення щодо вжиття необхідних заходів.
4.16. All individuals involved in considering the report will sign a non-disclosure form regarding details that could harm the victim.	4.16. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.
4.17. The SEA Focal Point, within their authority, will provide the victim with necessary information about the availability of psychological, legal, medical, and other types of assistance.	4.17. Уповноважена особа, в рамках своїх повноважень, надає постраждалій особі необхідну інформацію про можливість отримання психологічної, юридичної, медичної та інших видів допомог.
SECTION 5. RESPONDING TO CASES OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE	РОЗДІЛ 5. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
5.1. In accordance with the conclusions of the investigation, the Head of the Organization makes a decision on responding to the incident.	5.1. Відповідно до висновків розслідування Голова Організації приймає рішення з реагування на інцидент.
5.2. If the report is not substantiated and a violation of the Policy is not confirmed, no measures are taken.	5.2. Якщо повідомлення не є обґрунтованим та порушення Політики не підтверджується, жодні заходи не вживаються.
5.3. If the conclusions of the investigation indicate evidence of violations of the Policy, or if the subject of the investigation himself admits guilt, the employee is dismissed, and a report on the results of the investigation is necessarily sent to the UN agency with which the Organization has a cooperation agreement.	5.3. Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики, або якщо сам суб'єкт розслідування визнає провину, співробітник звільняється, а звіт про результати проведення розслідування, в обов'язковому порядку, надсилається агенції ООН, з якою в Організації є угода про співпрацю.

<p>5.4. If confirmed cases concern donors, benefactors, patrons, volunteers and other persons, cooperation with them is terminated.</p>	<p>5.4. Якщо підтвердженні випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.</p>
<p>5.5. If the report contains signs of a criminal offense, it is sent to the relevant law enforcement agencies, regardless of the conclusions of the internal investigation, but subject to the informed consent of the adult victim.</p>	<p>5.5. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального правопорушення, то воно направляється у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.</p>
<p>5.6. If the report concerns a child, the Children's Service and law enforcement agencies are notified immediately, within 1 day, regardless of the results of the internal investigation.</p>	<p>5.6. Якщо повідомлення стосується дитини, негайно, протягом 1 доби, повідомляється служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.</p>
<p>SECTION 6. WHISTLERS</p>	<p>РОЗДІЛ 6. ВИКРИВАЧІ ПОРУШЕНЬ</p>
<p>6.1. The Organization requires all employees to adhere to high standards of business and personal ethics in the performance of their duties and responsibilities. As employees and representatives of the Organization, they must practice honesty and integrity in the performance of our duties and comply with all applicable laws and regulations.</p>	<p>6.1. Організація вимагає від усіх працівників дотримуватися високих стандартів ділової та особистої етики при виконанні своїх обов'язків та відповідальності. Як співробітники та представники Організації, повинні практикувати чесність і добросовісність у виконанні наших обов'язків і дотримуватися з усіма чинними законами та нормативними актами.</p>
<p>6.2. The purpose of this section is to encourage and enable employees and others to raise serious concerns internally so that the Organization can respond and correct the relevant conduct and actions. All officers, employees, individuals involved in the implementation of projects are obligated to report issues that raise concerns about violations of the Organization's Code of Ethics and Business Conduct, the SEA Policy, or suspicions of violations of laws or regulations governing the Organization's activities.</p>	<p>6.2. Цей розділ призначений для заохочення та надання можливості працівникам та іншим особам висловлювати серйозні занепокоєння внутрішньо, щоб Організація могла реагувати та виправляти відповідну поведінку та дії. Всі посадові особи, працівники, особи, що залучені до реалізації проєктів, зобов'язані повідомляти про проблеми, що викликають занепокоєння про порушення Кодексу етики та ділової поведінки Організації, Політики ЗСЕН або підозри у порушенні закону чи нормативно-правових актів, які регулюють діяльність Організації.</p>
<p>6.3. Any employee who acts contrary to the Organization's values, retaliates against any manager, employee, or project participant who in good faith reports a breach of gender ethics or suspects a violation of the law, such as a complaint of discrimination, sexual</p>	<p>6.3. Працівник, що діє всупереч цінностям Організації, помста будь-кому з керівників, працівників, осіб, що залучені до проєктів, які добросовісно повідомляють про порушення ґендерної етики, або підозрюють порушення закону, наприклад, скарга на</p>

<p>harassment, suspected fraud, or suspected violation of any provision governing the Organization's operations, or who retaliates against a person who has in good faith reported a violation, is subject to disciplinary action up to and including termination of employment.</p>	<p>дискримінацію, СЕН, підозра на шахрайство або підозра порушення будь-якого положення, що регулює діяльність Організації, а також працівник, який мститься особі, яка добросовісно повідомила про порушення, підлягає дисциплінарному стягненню аж до звільнення з роботи.</p>
<p>6.4. The Organization maintains an open-door policy and encourages employees to share their questions, concerns, suggestions, or complaints with the Head of the Organization.</p> <p>Complaints regarding violations of SEA should be reported in writing to the Authorized Person for SEA issues, , at the following email address: info@infection-control.in.ua.</p> <p>She is responsible for investigating all complaints received. Employees with concerns or complaints may also submit them in writing directly to the Head of the Organization or the Authorized Person for SEA issues.</p>	<p>6.4. Організація дотримується політики відкритих дверей і пропонує співробітникам ділитися своїми питаннями, про свої занепокоєння, пропозиції чи скарги Голові Організації.</p> <p>Скарги щодо порушень СЕН слід повідомляти у письмовій формі Уповноваженій особі з питань ЗСЕН на електронну адресу: info@infection-control.in.ua, яка відповідає за розслідування всіх отриманих скарг. Співробітники із занепокоєнням або скаргами можуть також подати їх у письмовій формі безпосередньо Голові Організації або Уповноваженій особі з питань ЗСЕН.</p>
<p>6.5. The Head of the Organization is responsible for ensuring that all complaints of unethical or illegal conduct are addressed, investigated and resolved. The Authorized Person for SEA issues shall inform the Head of the Organization of all complaints and their resolution, and shall report at least annually on compliance with accounting or suspected financial irregularities.</p>	<p>6.5. Голова Організації несе відповідальність за забезпечення розгляду всіх скарг щодо неетичної або незаконної поведінки, розслідувань та вирішень. Уповноважена особа з питань ЗСЕН інформує Голову Організації про всі скарги та їх вирішення, а також звітує щонайменше раз на рік про дотримання вимог до діяльності, пов'язаної з бухгалтерським обліком або ймовірними фінансовими порушеннями.</p>
<p>6.6. If reports of violations are related to violations of the SEN, the manager, coordinator who recorded such violations must immediately notify the Authorized Person for SEA issues and cooperate with him until the issue is resolved.</p>	<p>6.6. Якщо повідомлення про порушення пов'язані з порушеннями СЕН, менеджер, координатор, який зафіксував такі порушення, повинен негайно повідомити про це Уповноважену особу з питань СЕН та співпрацювати з нею до вирішення питання.</p>
<p>6.7. Any person submitting a written complaint alleging a violation or potential violation must act in good faith and based on reasonable grounds and information indicating a violation. Any allegations that are not substantiated, as well as those that are proven to be malicious or</p>	<p>6.7. Будь-яка особа, яка подає письмову скаргу щодо порушення або передбачуваного порушення, повинна діяти добросовісно та за наявності достатніх підстав та інформації, що свідчить про порушення. Будь-які звинувачення, які не підтвердилися, а також ті, що підтвердили</p>

<p>knowingly false, will be considered a serious disciplinary offense.</p>	<p>зловмисне або завідомо неправдиве повідомлення, будуть розглядатися як серйозне дисциплінарне порушення.</p>
<p>6.8. Allegations or suspected violations may be submitted confidentially by the complainant. Reports of allegations or suspected violations will be kept confidential to the extent possible, consistent with the need to conduct an investigation.</p>	<p>6.8. Порушення або підозри на порушення можуть бути подані на конфіденційній основі скаржником. Повідомлення про порушення або підозри на порушення будуть зберігатися в таємниці, наскільки це можливо, відповідно до необхідності проведення розслідування.</p>
<p>6.9. The Head of the Organization or another person designated by the Head of the Organization shall notify the person who filed the complaint and acknowledge receipt of the complaint of a violation or suspected violation. All notifications shall be promptly investigated, and all necessary measures shall be taken to ensure the safety of the victims and to uphold the principles of confidentiality.</p>	<p>6.9. Голова Організації або інша особа, призначена Головою Організації, повідомляє особу, яка подала скаргу, та підтверджує отримання скарги про порушення або підозру в порушенні. Усі повідомлення підлягають оперативному розслідуванню та вживаються всі необхідні заходи для забезпечення безпеки постраждалих та дотримання принципів конфіденційності.</p>

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ УПОВНОВАЖЕНОЇ ОСОБИ З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ СЕСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ

Загальна інформація:

- Надає підтримку керівництву у виконанні їх обов'язків, пов'язаних з ЗСЕН;
- Повідомляє керівництву про проблеми або складнощі в реалізації ЗСЕН;
- Не проводить розслідування інцидентів СЕН (якщо окремо не уповноважений на ці функції);
- Спільно з операційним директором організовує проведення навчання та підвищує обізнаність персоналу та інших осіб, які співпрацюють з організацією, щодо ЗСЕН;
- Координує зусилля з іншими відповідними учасниками процесу ЗСЕН, включаючи міжвідомчі зусилля.

Основні ролі та обов'язки координатора ЗСЕН:

- Здійснювати ознайомлення персоналу організації з існуючими політиками ЗСЕН, внесенням змін до цих політик.
- Здійснювати координацію роботи щодо недопущення випадків сексуальної експлуатації та наруги в роботі організації.
- Здійснювати координацію роботи з належного реагування на повідомлення про випадки сексуальної експлуатації та наруги.
- Співпрацювати з операційним директором та керівниками відповідних підрозділів щодо підвищення обізнаності персоналу організації в питаннях, пов'язаних з ЗСЕН.
- Здійснювати координацію інформаційної роботи з імплементуючими партнерами, надавачами послуг та іншими третіми сторонами щодо вимог Політики.
- Співпрацювати з персоналом організації по аспектам, пов'язаним з СЕН, включаючи забезпечення того, щоб весь персонал підписав Кодекс етичного поведінки, і щоб скринінг на вчинення СЕН в минулому був регулярної частиною процесу набору персоналу;
- Сприяти проведенню кампаній з підвищення обізнаності серед бенефіціарів та місцевих громад в тому, що стосується визначення терміну «СЕН», стандартів поведінки, очікуваних від персоналу організації, і різних механізмів інформування про звинувачення в скоєнні СЕН або побоювань у скоєнні СЕН, включаючи надання контактної інформації для передачі таких звернень.
- Підтримувати керівника у створенні та/або посиленні протоколів розгляду скарг та розслідувань, включаючи чіткий розподіл обов'язків щодо розгляду справ, кваліфікованих розслідувачів та можливість застосовувати дисциплінарні заходи, якщо звинувачення у СЕН є обґрунтованим.

Звітність про наявність звинувачень у вчиненні СЕН:

- Керувати розробкою внутрішніх процедур, що дозволяють персоналу безпечно і конфіденційно повідомляти про випадки сексуальної експлуатації та сексуального насильства;
- Отримувати повідомлення про звинувачення в скоєнні СЕН і пов'язану з цим інформацію, координувати заходи згідно з відповідними процедурами;
- Повідомляти керівництву про проблеми або складнощі в реалізації ЗСЕН.

Реагування на звинувачення в скоєнні СЕН:

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

**Зобов'язання співробітників, найманих осіб та осіб,
що беруть участь у реалізації проєктів Громадської організації
«Інфекційний контроль в Україні»
щодо дотримання Політики щодо запобігання сексуальній експлуатації та порузі**

Я, _____, як працівник або особа, залучена до надання послуг в рамках реалізації проєктів Громадської організації «Інфекційний контроль в Україні», зобов'язуюсь:

- дотримуватися принципів Політики щодо запобігання сексуальній експлуатації та порузі (далі- Політика);
- дотримуватися належних стандартів поведінки, прикладати свої зусилля для запобігання сексуальній експлуатації та порузі по відношенню до бенефіціарів;
- брати активну участь в навчанні і заходах щодо підвищення обізнаності про СЕН, включаючи надання підтримки поширенню матеріалів про ЗСЕН;
- інформувати про звинувачення в СЕН по спеціальних каналах;
- при необхідності брати участь в розслідуваннях звинувачень в СЕН;
- виявляти і пом'якшувати/унікати програмних ризиків в області СЕН (особливо це стосується персоналу, який бере участь в програмній діяльності).

Я уважно прочитав/прочитала Політику щодо запобігання сексуальній експлуатації та порузі Громадської організації «Інфекційний контроль в Україні» і проговорив(ла) його зміст з моїм керівником і/або колегами для того, щоб чітко все зрозуміти.

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

Я також розумію, що дисциплінарні і правові заходи будуть вжиті у випадку недотримання цієї Політики.

Дата _____

Підпис _____