

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ПРАВО НА ЗАХИСТ»
(БФ «ПРАВО НА ЗАХИСТ»)

Код ЄДРПОУ 38621206

НАКАЗ

«23» грудня 2025 р.

Київ

№ 212-з

**Про затвердження змін до Політики протидії дискримінації та захисту від
домагань, сексуальної експлуатації і наруги**

З метою актуалізації Політики протидії дискримінації та захисту від домагань, сексуальної експлуатації і наруги, зокрема доповнення її положеннями щодо протидії дискримінації та підтримки людей, які живуть з ВІЛ/СНІД, а також приведення Політики у відповідність до актуальних етичних стандартів діяльності Фонду, керуючись Статутом Фонду,

НАКАЗУЮ:

1. Внести зміни до Політики протидії дискримінації та захисту від домагань, сексуальної експлуатації і наруги Благодійної організації «Благодійний Фонд «Право на захист».
2. Співробітникам Фонду неухильно дотримуватись вимог та рекомендацій даної Політики.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Президент «БФ «ПРАВО НА ЗАХИСТ»



Олександр ГАЛКІН



ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ БФ «Право на Захист»
«10» травня 2023 р № 15-з
зі змінами «30» квітня 2025 р № 80-з
зі змінами «23» грудня 2025 р № 212-з

ПОЛІТИКА

**“ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ВІД ДОМАГАНЬ,
СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ І НАРУГИ”**

**БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
“БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД “ПРАВО НА ЗАХИСТ”**

ЗМІСТ

I. Преамбула	3
II. Основні поняття	3
III. Мета політики	5
VI. Сфера застосування політики.....	5
V. Основні принципи.....	6
VI. Стосунки за згодою	8
VII. Протидія дискримінації та підтримка людей з ВІЛ/СНІД.....	8
VIII. Відповідальні особи та органи управління Фонду	9
IX. Зобов'язання Фонду щодо виявлення, запобігання та протидії СЕН, домаганням та дискримінації.....	10
X. Зобов'язання з дотримання процедури подання скарг.....	10
XI. Розслідування та збереження конфіденційності.....	11
XII. Зобов'язання з дисциплінарних дій.....	12
XIII. Посилання на процедури та інші пов'язані документи.....	12

I. ПРЕАМБУЛА

1.1. Благодійний Фонд «Право на захист» (далі - Фонд) захищає права шукачів захисту, біженців, осіб без громадянства й без документів, внутрішньо переміщених осіб та постраждалих внаслідок конфлікту (далі — бенефіціари).

1.2. Фонд є лідером розвитку та платформою об'єднання зусиль громадянського суспільства задля безпечного та гідного життя бенефіціарів та всіх, хто цього потребує. З моменту заснування у 2013 році Фонд прагне будувати відносини на взаємній довірі з бенефіціарами, партнерами і колегами. Фонд цінує несхожість та неповторність кожної людини та вбачає в цьому джерело для руху та розвитку. Ця Політика протидії дискримінації та захисту від домагань, сексуальної експлуатації і наруги (надалі — Політика) має на меті підтримувати команду Фонду у цьому та окреслювати дії для запобігання чи реагування на випадки дискримінації, сексуальної експлуатації чи домагань.

1.3. Фонд у своїй роботі керується законодавством по запобіганню та протидії дискримінації в Україні: Конституції України, Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, Кодексу законів про працю України та відповідає викладеній нижче Політиці. Також Фонд в цій політиці спирається на внутрішні документи, а саме [Кодексу Етики](#) та [Кодексу поведінки Фонду](#).

1.4. Фонд декларує нульову толерантність щодо сексуальної експлуатації та наруги (далі СЕН), домагань та дискримінації, не допускає жодної форми СЕН, домагань та дискримінації з боку Команди Фонду. Така поведінка порушує керівні принципи Фонду, навіть якщо вона не є порушенням закону. До тих з Команди Фонду, що порушують цю політику, будуть застосовані дисциплінарні стягнення, тобто відповідальність за це порушення.

II. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

2.1. **Дискримінація** - ситуація, коли до однієї особи чи групи осіб ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, через будь-яку з характеристик, згаданих у цій політиці, і вони зазнають обмеження їх прав і свобод людини та громадянина.

2.2. Розрізняють **прямую дискримінацію**, коли рішення, дії чи бездіяльність призводять до менш сприятливого ставлення, та **непряму дискримінацію**, коли однакові вимоги, правила чи дії застосовуються до всіх, але ставлять де-факто одну чи декілька груп осіб у невідгідне становище у порівнянні з іншими (за виключенням випадків, коли застосування таких вимог, правил, дій є виправданими, незважаючи на їх відмінний вплив).

2.3. Сексуальна експлуатація означає будь-яке фактичне або спроба зловживання вразливим становищем, різною владою чи довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись цим, отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

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

2.5. Сексуальна експлуатація та наруга (СЕН) є серйозним порушенням прав людини, і якщо вони здійснюються тими з Команди Фонду, що дотичні до надання гуманітарної допомоги, це вважається грубим порушенням прав людини, особливо, через асиметричні відносини влади між бенефіціарами та тими, хто надає допомогу.

2.6. Сексуальне домагання - це небажані дії сексуального характеру вербальної чи фізичної форми, метою яких є приниження чи образа особи у робочому середовищі, такі як небажана увага (залицяння), непристойна поведінка чи яка створює загрозливе та вороже середовище, небажані дії сексуального характеру. Сексуальне домагання не є частиною СЕН.

2.7. Обвинувачення – це інформування про вчинення неетичних або неправомірних дій, а також дій, що порушують основні принципи та Політики Фонду і/або законодавство України, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціації розслідування.

2.8. Комплаєнс менеджер – це посада моніторингу виконання політик Фонду, що здійснює контроль, опрацьовує дані і має доступ до інформації про будь-які порушення, несе відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку скарг, та який підпорядковується Президенту Фонду.

2.9. Бенефіціар - це особа, яка безпосередньо отримує товари або послуги з програми Фонду. Особа, яка одержує допомогу в межах або надзвичайної допомоги, або допомоги в цілях розвитку через програми Фонду. До осіб, визначених цим терміном, відносяться постраждалі групи населення, особливо діти, включаючи біженців, внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих осіб, а також членів громад, які їх приймають.

2.10. Команда Фонду - особи, залучені до реалізації проєктів та програм Фонду, в тому числі працівники, тимчасово залучені особи, виконавці за цивільно-правовими договорами, тощо.

2.11. Постраждалий/а (жертва) – особа, якій індивідуально чи колективно було завдано шкоду внаслідок дії чи бездіяльності Команди Фонду та/або третіх осіб через порушення національного законодавства або політик Фонду.

2.12. Скаржник - особа, яка подає скаргу в установленому порядку. Такою особою може бути постраждалий або інша особа, якій стало відомо про порушення.

III. МЕТА ПОЛІТИКИ

3.1. Фонд прагне забезпечити безпечне, довірливе та відкрите середовище для Команди Фонду, бенефіціарів та інших дотичних сторін, що вказані в Сфері застосування, вільне від усіх форм дискримінації, залякування та сексуальних домагань.

3.2. Команда Фонду зобов'язана поводитися з іншими з гідністю, ввічливістю та повагою.

3.3. Фонд прагне створити середовище, вільне від дискримінації та переслідувань, де до всіх людей ставляться з повагою та гідністю і де вони мають рівні можливості. Тому Фонд забезпечує такі заходи з профілактики та попередження СЕН та дискримінації, зокрема:

3.3.1. забезпечення навчання та інформування Команди Фонду щодо їх прав та обов'язків, визначених з цією політикою, та пов'язаних процедур і документів

3.3.2. слідкування за дотриманням третіми сторонами, включаючи пов'язаних осіб, принципів цієї Політики, в тому числі шляхом підписання декларацій чи інших документів, що визначають співпрацю з Фондом;

3.3.3. просування належних стандартів поведінки на рівні організаційних практик та як частини посадових обов'язків Команди Фонду;

3.3.4. інформування бенефіціарів, третіх пов'язаних осіб, партнерів та інших сторін, які будь-яким чином взаємодіють з Фондом, щодо їх прав та шляхів подання скарг;

3.3.5. забезпечення ефективної та справедливої процедури розгляду скарг та наявності компетентних відповідальних осіб, що забезпечуватимуть їх розгляд;

3.3.6. регулярний моніторинг роботи організації на наявність бар'єрів, пов'язаних із впровадженням політики;

3.3.7. забезпечення ефективної процедури перевірки для Команди Фонду, особливо для тих, що матимуть безпосередній чи опосередкований контакт з вразливими групами (дітьми, внутрішньо-переміщеними особами, людьми з інвалідністю тощо).

VI. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

4.1. Дана Політика поширюється на всю Команду Фонду, включаючи осіб з повною трудовою зайнятістю, неповною зайнятістю або тимчасових працівників, всіх підрядників, замовників, партнерських організацій, що співпрацюють з Фондом в процесі реалізації проектів чи організаційної діяльності, усіх, хто надає послуги за договором та опосередковано на бенефіціарів та інші сторони, які є учасниками фінансових чи інших відносин із Фондом, кожен з котрих мають право на захист.

4.2. Список критеріїв (далі – **Дискримінаційні ознаки**), щодо яких команда Фонду прагне бути більш свідомими та запобігати дискримінації, але не обмежується ними:

- вік,
- стать,
- сексуальна орієнтація,
- гендер, гендерна ідентичність або спосіб самовираження,
- раса, етнічне чи національне походження,
- релігія або переконання,
- інвалідність чи порушення стану здоров'я,
- особливості харчування,
- статус внутрішньо переміщених осіб,
- участь в воєнних діях, АТО/ОСС,
- політичні переконання,
- мова,
- зовнішній вигляд,
- вагітність або батьківський статус,
- рівень доходу чи статус безпритульності
- та інші.

V. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

5.1. Ми дотримуємося принципів рівних можливостей та поваги в діяльності Фонду та уникаємо судити про Команду Фонду, третіх осіб, бенефіціарів та інших, кого стосується ця Політика, на основі узагальнених характеристик, властивих групі, до якої вони належать. Будь-яка форма умисної дискримінації щодо особи чи групи осіб на основі дискримінаційних ознак, але не обмежуючись ними, суворо заборонена, зокрема:

5.1.1. Дії, практики чи процедури, які обмежують доступ до працевлаштування чи гідного ставлення на робочому місці у Фонді;

5.1.2. Дії, практики чи процедури, які обмежують доступ до ресурсів, діяльності чи результатів діяльності Фонду. Небажання надавати послуги, допомагати чи працювати з людиною чи групою людей, що мають дискримінаційні ознаки, саботування їх участі.

5.1.3. Дії, практики чи процедури, які обмежують права і можливості людини чи групи людей при наймі та відборі до Команди Фонду, визначенні рівня оплати та умов роботи чи звільнення працівників через необ'єктивні характеристики, незважаючи на компетенції людини та відповідність займаній посаді.

5.1.4. Словесні образи, принизливі чи недоречні коментарі, висміювання, залякування, показ образливих жестів або інші ворожі дії, зроблені в присутності людини або групи людей, на яких це спрямовано, або позаочі. Це також може включати телефонні дзвінки, електронні листи, миттєві повідомлення, публікації в соціальних мережах тощо.

5.1.5. Демонстрація або розповсюдження текстів, зображень чи інших матеріалів, які принижують гідність людини чи групи людей за дискримінаційною ознакою;

5.1.6. Пошкодження, незаконне проникнення або несанкціоноване використання майна, пошкодження або викрадення майна, знищення або пошкодження робочих інструментів Команди Фонду, засобів участі в діяльності Фонду або умисне надання неякісних послуг, з метою залякування, приниження чи таврування.

5.1.7. Небажані або недоречні фізичні контакти, насильство, переслідування та залякування на основі дискримінаційних ознак.

5.2. Окремо ми виділяємо випадки сексуального насильства, наруги та домагань, що включають такі дії, але не обмежуються ними:

5.2.1. Фізичні напади, зґвалтування, розбещення або спроби вчинення насильства сексуального характеру, або погрози це зробити.

5.2.2. Навмисна чи ненавмисна фізична поведінка сексуального характеру, така як небажаний дотик, щипання, поплескування до тіла іншої людини без його чи її на те згоди.

5.2.3. Вербальні чи візуальні небажані сексуальні пропозиції, чи інші коментарі сексуального характеру, як-от сексуально орієнтовані жести, звуки, зауваження, жарти або коментарі щодо сексуальності чи сексуального досвіду, зовнішнього вигляду, тіла чи одягу людини.

5.2.4. Сприятливе ставлення або обіцянки сприятливого ставлення за проведення дій сексуального характеру, включаючи прохання або спробу спонукати до сексуальних дій за компенсацію чи винагороду, чи надання допомоги, що належить бенефіціарам.

5.2.5. Вжиття або погрози розплатою після негативної реакції на сексуальні домагання

5.2.6. Сексуальні образливі публікації, розсилання чи інше поширення матеріалів принизливого сексуального та порнографічного характеру.

5.2.7. Сексуальні взаємини між член_княми Команди Фонду та бенефіціарами, членами громад чи іншими особами, що можуть отримувати допомогу Фонду та ґрунтуються на нерівних відносинах.

5.2.8. Сексуальний контакт з особами віком до 18 років, незалежно від згоди на цей контакт чи помилкового уявлення про вік особи.

VI. СТОСУНКИ ЗА ЗГОДОЮ

6.1. Фонд визнає, що між член_княми Команди Фонду можуть виникнути стосунки романтичного та/або сексуального характеру за згодою обох сторін. Ці стосунки є

потенційно нерівними, коли одна особа є в прямому чи опосередкованими підпорядкуванні іншого, проте навіть якщо люди в Команді Фонду працюють на одному організаційному рівні, то виникає конфлікт інтересів.

6.2. Через це відповідна людина з Команди Фонду зобов'язана негайно повідомити свого безпосереднього керівника та HR відділ про існування таких відносин, в тому числі потенційний/а член_кня Команди Фонду при прийомі на роботу. Відмова повідомити про стосунки може призвести до дисциплінарної відповідальності залучених до Команди.

6.3. Член_кням Команди Фонду заборонено приймати рішення, що впливають на кадрові зміни, розмір оплати, робочі завдання чи затвердження звітів іншої особи з Команди Фонду, з яким/ою вони мають родинні, романтичні чи сексуальні стосунки. Тому безпосередній керівник та HR відділ мають вжити кадрових дій, включаючи переведення на інші посади чи на інше підпорядкування, дострокове розірвання трудового договору, чи іншого документу, який пов'язує відносинами з Фондом, або вирішити питанням іншим чином, щоб виключити потенційний вплив стосунків на робочі зобов'язання та прибрати потенційну упередженість.

6.4. Також забороненими визнаються будь-які романтичні/сексуальні стосунки з бенефіціарами, членами громад чи іншими особами, що можуть отримувати допомогу Фонду, адже вони підривають довіру до гуманітарної роботи та її доброчесність. Бенефіціарами, тобто набувачами будь-яких послуг, що надає Фонд, не можуть бути ані в Команді Фонду, ані ті, хто мають з ними родинні, романтичні чи сексуальні стосунки. Член_кням Команди Фонду при наявності таких стосунків необхідно негайно повідомити свого безпосереднього керівника та HR відділ.

6.5. Будь-які стосунки, в тому числі за згодою, з дітьми до 18 років заборонені і та тягнуть за собою кримінальну відповідальність.

VII. ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПІДТРИМКА ЛЮДЕЙ З ВІЛ/СНІД

7.1. У межах цієї Політики Фонд забезпечує запобігання дискримінації людей, які живуть з ВІЛ/СНІД (далі — ВІЛ-статус), на основі принципів рівності, гуманності та поваги до прав людини, передбачених законодавством України та міжнародними стандартами. Фонд дотримується положень Конституції України, Закону України «Про запобігання захворюванню на СНІД та соціальний захист населення», а також рекомендацій Міжнародної організації праці №200 і стандартів ООН.

7.2. Для забезпечення рівних можливостей і запобігання дискримінації людей з ВІЛ/СНІД Фонд реалізує такі заходи:

7.2.1. Усі кадрові рішення та внутрішні процеси ґрунтуються виключно на професійних якостях, компетенціях і результатах роботи. Будь-які дії чи висловлювання, що можуть бути сприйняті як дискримінаційні за ВІЛ-статусом, вважаються порушенням політики

та Кодексу Етики Фонду. Працівники зобов'язані дотримуватись принципів поваги, толерантності та рівності у взаємодії з колегами.

7.2.2. Фонд не допускає відмови у працевлаштуванні, звільнення або обмеження прав через ВІЛ-статус. Тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з лікуванням чи доглядом за близькою людиною з ВІЛ/СНІДом розглядається на загальних підставах, як і інші випадки, пов'язані зі здоров'ям.

7.2.3. Фонд сприяє створенню умов, що підтримують працівників, які проходять лікування або потребують відновлення. Фонд, у межах партнерств і ресурсів, сприяє доступу до медичних і психологічних консультацій, щоб підтримати працівників у безпечний і конфіденційний спосіб.

7.2.4. Для підвищення обізнаності команда Фонду внутрішні комунікації проводять регулярні інформаційні заходи щодо профілактики ВІЛ/СНІД, сучасних методів лікування та етичної взаємодії з людьми, які живуть з ВІЛ. Мета цих ініціатив — формування поінформованої, толерантної та підтримувальної робочої культури.

7.2.5. Працівники мають доступ до перевіреної інформації, ресурсів і сервісів, пов'язаних із ВІЛ/СНІД, включаючи пункти безкоштовного тестування, консультаційні центри та організації, які надають психологічну підтримку. За можливості Фонд залучає партнерів для організації інформаційних днів здоров'я або добровільного тестування, забезпечуючи конфіденційність і добровільність участі.

7.2.6. У роботі з бенефіціарами Фонд дотримується тих самих принципів поваги, рівності та конфіденційності, що й у ставленні до працівників. Особи, які живуть з ВІЛ/СНІД, отримують допомогу й послуги на рівних умовах. Будь-які прояви упередженого ставлення або розголошення інформації про стан здоров'я бенефіціара є порушенням етичних норм Фонду та тягнуть дисциплінарну відповідальність.

7.3. У разі проявів дискримінації, розголошення персональних даних або порушення права на рівне ставлення, працівник чи бенефіціар може звернутися до відділу по роботі зі скаргами або керівництва Фонду. Усі звернення розглядаються конфіденційно, без упередження до заявника, відповідно до Політики розгляду скарг. Підтверджені випадки дискримінації чи порушення конфіденційності розглядаються як серйозне порушення політики Фонду та можуть тягнути дисциплінарну відповідальність.

VIII. ВІДПОВІДАЛЬНІ ОСОБИ ТА ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ФОНДУ

7.1. Президент Фонду є відповідальним за визначення методів та інструментів контролю, які дозволятимуть ефективно запобігати дискримінації, сексуальній експлуатації та домагань, а також забезпечуватимуть своєчасне їх викриття.

7.2. Керівники програм, проєктів та функціональних відділів і керівники регіональних офісів, менеджер з персоналу Фонду зобов'язані ознайомити всіх підпорядкованих осіб в Команді Фонду із потенційно-небезпечними ситуаціями й можливими

дискримінаційними випадками, що можуть виникнути у сфері їхньої відповідальності, а саме:

7.2.1. Менеджер з персоналу Фонду відповідає за ознайомлення нових членів Команди Фонду та пов'язаних осіб з цією політикою та підписання Декларації етичної поведінки;

7.2.2. Керівники програм та проектів відповідають за ознайомлення членів Команди Фонду та пов'язаних осіб з відповідальністю під час виконання безпосереднього проєкту чи програми, включаючи періодичні/повторювані інструктажі для тих, хто працює з бенефіціарами;

7.2.3. Керівники регіональних офісів відповідають за виконання Командою Фонду дій з ознайомлення бенефіціарів Фонду з Процедурою подання скарги/інформування про порушення людини з Команди Фонду

7.2.4. Комплаєнс менеджер відповідає за моніторинг виконання політик Фонду, здійснює контроль, опрацьовує дані і має доступ до інформації про будь-які порушення, несе відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку скарг.

7.3. Питання, пов'язані із протидією дискримінації, сексуальній експлуатації та домагань, можуть виноситися Президентом на порядок денний засідання Наглядової ради Фонду, яка здійснює загальний нагляд за управлінням Фонду згідно із Статутом.

ІХ. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ФОНДУ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ, ТА ПРОТИДІЇ СЕН, ДОМАГАННЯМ ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ

8.1. Фонд бере на себе зобов'язання своєчасно і систематично виявляти та вживати заходів щодо потенційного або фактичного СЕН, домагань чи дискримінації з боку Команди Фонду. А також коли Фонд отримує скаргу на неприйнятну поведінку працівників, питання буде розглянуто Фондом своєчасно з урахуванням відповідних фактів і обставин.

Х. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ДОТРИМАННЯ ПРОЦЕДУРИ ПОДАННЯ СКАРГ

9.1. Фонд зобов'язується забезпечити ефективні та справедливі правила подання та розгляду скарг щодо СЕН, домагань чи дискримінації, та їх системний перегляд і тому керується [Політикою розгляду скарг](#), а також чинним законодавством України.

9.2. [Політика розгляду скарг](#) має бути доступною для всіх, хто будь-яким чином взаємодіє з Фондом.

9.3. Фонд забезпечує функціонування процедур, своєчасного розгляду скарг щодо СЕН, домагань та дискримінації, включаючи негайне відсторонення ймовірного Порушника від будь-якої діяльності, що має безпосередній вплив на потенційного Постраждалого чи Скаржника, до повного завершення розслідування.

ХІ. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

10.1. Якщо хтось з Команди Фонду або інші особи мають занепокоєння, чутки, підозри, докази стосовно СЕН, домагань чи дискримінації, були свідком потенційної чи прямої шкоди з боку іншої особи з Команди Фонду, чи третіх сторін, що офіційно чи неофіційно представляють Фонд чи його діяльність, вони мають повідомити про це через канали звернень, що вказані в Політиці розгляду скарг, а саме:

- повідомлення про порушення: номер телефону +38 099 217 58 95 або на електронну адресу для скарг complaint@r2p.org.ua
- анонімно повідомити про порушення через чат-бот на сайті Фонду. Анонімне звернення, що не містить достатньої та конкретної інформації про факти можливого порушення, може бути залишене без розгляду.

Усі звернення є конфіденційними та опрацьовуються з дотриманням вимог щодо збереження інформації відповідно до чинного законодавства та внутрішніх політик організації.

10.2. Після отримання скарги, Комплаєнс менеджер має реагувати згідно [Політики розгляду скарг](#), тобто провести швидке, ретельне і неупереджене розслідування скарги розслідування.

10.3. Скаржники та Постраждалі мають право одержувати інформацію про хід та результати розгляду їхніх справ, якщо вони залишили свої контактні дані. Фонд буде зберігати конфіденційність Постраждалого, Скаржника та дотичних осіб, так само як їх захист в максимально можливий спосіб, під час і після перевірки та підтвердження фактів, про які було повідомлено, і в межах, дозволених законом.

10.4. Будь-які негативні наслідки за подання скарги не допускається. Якщо Постраждалий чи Скаржник вважає, що щодо нього застосовано негативні наслідки, то скарга щодо цього має бути розглянута відповідальною особою із залученням Президента (або Наглядової Ради).

10.5. Фонд може розслідувати поведінку Команди Фонду, які порушують його керівні принципи, навіть за відсутності скарги.

10.6. Процедура розслідування звинувачень у СЕН здійснюється відповідно до [2.7.1. Інструкції з розслідування звинувачень у сексуальній експлуатації та порушенні](#)

ХІІ. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ДИСЦИПЛІНАРНИХ ДІЙ

11.1. СЕН, домагання та дискримінація з боку Команди Фонду та третіх сторін є актами неприпустимої та неправомірної поведінки а, отже, є підставою для дисциплінарних дій, як от дисциплінарних стягнень (догани чи розірвання трудового договору, чи іншого документу, який пов'язує відносинами з Фондом). Притягнення член_кині Команди Фонду до дисциплінарної відповідальності не виключає можливості притягнення його до інших видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, матеріальної.

11.2. Дисциплінарні стягнення також можуть бути застосовані також до управлінського персоналу, який свідомо допускає продовження таких дій.

11.3. Будь-які виявленні скарги про сексуальні домагання чи наругу відносно дітей до 18 років зобов'язують Комплаєнс менеджер впродовж доби повідомити про склад скарги у локальні правоохоронні органи та службу у справах дітей, а також керівництво Фонду.

11.4. Постраждалий має право звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, правоохоронних органів та суду. Фонд зобов'язується докласти відповідних зусиль задля забезпечення правової допомоги Постраждалим, якщо буде встановлено, що вчинені кимсь з Команди Фонду або пов'язаними з ним сторонами дії є обґрунтованими та доведеними.

11.5. При визначенні дисциплінарних дій фонд керується Кодексом Законів про працю України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Кримінальним кодексом України. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене член_кинею Уоманди Фонду у порядку, встановленому чинним законодавством.

ХІІІ. ПОСИЛАННЯ НА ПРОЦЕДУРИ ТА ІНШІ ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ

- [Політика розгляду скарг](#)
- [Конституція України,](#)
- [Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,](#)
- [Кримінальний кодекс України,](#)
- [Кодекс України про адміністративні правопорушення,](#)
- [Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок,](#)
- [Протокол ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги,](#)
- Бюлетень Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003,
- Ключові принципи Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз від 2002 року.
- [2.7.1. Інструкція з розслідування звинувачень у сексуальній експлуатації та нарузі](#)
- [Протокол ООН про надання допомоги жертвам сексуальної експлуатації та наруги](#)

