

27.07.2024 року

Про затвердження внутрішніх документів

Благодійної організації «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»
(далі – Фонд),

1. Затвердити:

- 1.1. Політику запобіганню сексуальної експлуатації та сексуальним домаганням;
- 1.2. Політику протидії торгівлі людьми;
- 1.3. Політику проти вживання, розповсюдження та торгівлі наркотиками та алкоголем;
- 1.4. Політику протидії корупції та шахрайству;
- 1.5. Політику щодо безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення;
2. Ознайомити усіх працівників Фонду зі змістом даного Наказу та Політиками.
3. Контроль за виконанням даного Наказу залишаю за собою.

Документи, що додаються до даного Наказу:

1. Політика запобіганню сексуальної експлуатації та сексуальним домаганням;
2. Політика протидії торгівлі людьми;
3. Політика проти вживання, розповсюдження та торгівлі наркотиками та алкоголем;
4. Політика протидії корупції та шахрайству;
5. Політика щодо безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення;

Мар'яна САМАРСЬКА

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказом виконавчого директора
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ
СИЛИ УКРАЇНИ» № 10 від 27.07.2024 року



/ Мар'яна САМАРСЬКА /

**ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЮ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА
СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ**

**БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»
(код ЄДРПОУ: 45105021)**

м. Київ – 2024 рік

ЗМІСТ

ПРЕАМБУЛА.....	3
1. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	3
2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
3. ПРИНЦИПИ ТА СТАНДАРТИ ПОЛІТИКИ	4
4. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА БОРОТЬБА З СЕКСУАЛЬНОЮ ЕКСПЛУАТАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ.....	5
5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМІСІЇ З ЗАПОБІГАННЮ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМ	7
6. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАНЬ.....	7
7. ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ.....	9
8. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ.....	9
9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	10

ПРЕАМБУЛА

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» (надалі – «Фонд») дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення запобігання сексуальної експлуатації та сексуальних домагань з одночасним гарантуванням гендерної рівності, зокрема, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), Конвенції ООН про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами, Конституції України, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших нормативно-правових актів. Фонд суворо засуджує та забороняє всім особам, з якими співпрацює Фонд, будь-які прояви сексуальної експлуатації та сексуальних домагань. Ця Політика запобігання сексуальної експлуатації та сексуальних домагань (надалі - «Політика») відповідає цілям Фонду та призначена для відповідності всім нормативним вимогам.

1. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця політика поширюється на засновників, учасників Фонду, а також осіб, які є частиною її програм або діяльності. Вона визначає обов'язки Фонду щодо запобігання сексуальної експлуатації та сексуальних домагань. Органи управління Фонду зобов'язані проводити внутрішню інформаційну та просвітницьку політику, спрямовану на підвищення рівня обізнаності працівників та пов'язаного персоналу щодо попередження сексуальної експлуатації та сексуальних домагань. Ця політика застосовується завжди у робочий та неробочий час, під час подорожей, будь-якому з видів відпустки (щорічній, лікарняний, догляд за дитиною, тощо).

2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Фонд впроваджує політику **нульової толерантності** до сексуальної експлуатації та сексуальних домагань. **Нульова толерантність** означає, що вживаються необхідні дії для запобігання сексуальній експлуатації та сексуальним домаганням, і відповідні заходи будуть вжиті проти всіх осіб, які порушили відповідну політику Фонду. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи, стандарти та вимоги і має обов'язкову чинність для всіх учасників Фонду.

2.2. Для цілей цієї Політики терміни вживаються у такому значенні:

2.2.1. **сексуальна експлуатація та наруга** - отримання матеріальної чи іншої вигоди за допомогою примусу іншої особи, в тому числі шляхом зловживання її вразливим становищем, до надання послуг сексуального характеру або до здійснення інших дій сексуального характеру, включаючи її використання для заняття проституцією, участі у видовищних заходах сексуального характеру, виготовлення порнографічних матеріалів або предметів або звернення і утримання в сексуальному рабстві.

2.2.2. **сексуальна експлуатація** - означає будь-яке зловживання або замах на зловживання уразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, включаючи, зокрема, придбання грошової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Предметом обміну сексуальної експлуатації можуть бути: продукти харчування, майно, доступ до послуг, навчання, працевлаштування; відмова в доступі до допомоги з вимогою отримати сексуальні послугами в обмін на неї; використання секс працівників тощо. При сексуальній експлуатації існує обмін на щось.

2.2.3. **сексуальна наруга** - означає фізичну дію або загрозу фізичною дією проти статевої недоторканності або із застосуванням сили, або в нерівних умовах, або з примусом. При сексуальній нарузі обміну на щось не має. Сексуальна наруга включає в себе неприйнятні дотики та фізичний контакт (з проникненням чи без, із застосування сили чи без), неприємна розмова або дії сексуального характеру, які не містять контактів.

2.2.4. **сексуальне домагання** - дії сексуального характеру виражені у словесній чи фізичній формі, з метою приниження чи образи особи. Так само такою поведінкою може оцінюватись інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті та оцінені аналогічно. Такі дії сексуального характеру можуть створювати бар'єри до виконання роботи, або слугувати умовою при працевлаштуванні, як наслідок створюватимуть агресивне та загрозливе середовище.

2.2.5. **захист дітей** - запобігання насильству, експлуатації та неправомірних дій по відношенню до дітей, а також боротьба з цими явищами, в тому числі, але не тільки, сексуальна експлуатація в комерційних цілях, торгівля людьми, дитяча праця та згубні традиційні звичаї.

2.2.6. **жертва** - особа, яка піддається сексуальній експлуатації або зловживанням.

2.2.7. **булінг (цькування)** – діяння (дії або бездіяльність) особи, яка перебуває у трудових, ділових та інших відносинах з Фондом, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших осіб, які перебувають у трудових, ділових та інших відносинах з Фондом, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.

2.2.8. **заява (скарга)** - це непідтверджене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженнях особи про те, що стосовної неї або третіх осіб було порушення Політики.

2.2.9. **утиск** – це небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Утиск на робочому місці не включає в себе: оцінку продуктивності/ефективності роботи/навчання; відповідну манеру віддавати накази та/чи розпорядження; незгоду чи непорозуміння; відповідну дисципліну на робочому місці тощо.

2.2.10. **переслідування (сталкінг)** – це повторювані спроби спостереження за людиною, слідування за нею та/або цькування конкретної людини, яке змушує її побоюватися за власну безпеку чи безпеку інших людей або зазнавати значних емоційних негараздів.

3. ПРИНЦИПИ ТА СТАНДАРТИ ПОЛІТИКИ

- 3.1. Фонд зобов'язаний створювати та підтримувати середовище в Фонді та поза нею для попередження сексуальної експлуатації та домагань.
- 3.2. Будь-які дії, що включають сексуальну експлуатацію та наругу, сексуальні домагання, булінг (цькування), утиск, переслідування (сталкінг), та інші дії, наслідком яких є фізичне та психологічне насилля, приниження людської гідності, зловживання уразливим становищем - заборонені та не толеруються Фондом.
- 3.3. Будь-які дії сексуального характеру щодо дітей – осіб, які не досягли 18-річного віку, – заборонені. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням.
- 3.4. Обмін сексуальних послуг на гроші, роботу, товари чи послуги (включно з наймом секс-працівників) заборонений.
- 3.5. Заборонено зловживати владою чи повноваженнями з метою вступу у сексуальні стосунки з іншою особою.
- 3.6. Всі форми сексуальної експлуатації та домагань є порушенням прав людини і зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому положенні. Це може призвести до тривалих, негативних наслідків для постраждалих осіб. Прояви будь якої з форм сексуальної експлуатації, наруги та інших проявів в Фонді підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Фонді.
- 3.7. Зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому положенні. Сексуальна експлуатація та домагання можуть призвести до тривалих, негативних наслідків для постраждалих осіб. Прояви будь якої з форм в Фонді підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Фонду.
- 3.8. Фонд ставить перед собою мету:
- 3.8.1. визначити заходи для попередження випадків сексуальної експлуатації та сексуальних домагань;
- 3.8.2. визначити чіткі механізми для запобігання та інформування про такі випадки;
- 3.8.3. встановити обов'язок учасників Фонду та інших долучених до діяльності Фонду осіб знати і дотримуватися принципів, стандартів і вимог цієї Політики.

4. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА БОРотьБА З СЕКСУАЛЬНОЮ ЕКСПЛУАТАЦІЄЮ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМИ

- 4.1. Політика визначає принципи, стандарти та процедури, обов'язкові для дотримання персоналом Фонду, які покликані попереджати сексуальну експлуатацію та домагання та реагувати на можливі їх прояви по відношенню до бенефіціарів Фонду, інших співробітників та по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення у робочий та позаробочий час співробітників.
- 4.2. Весь персонал Фонду, залучені експерти, бенефіціари та інші особи, пов'язані з безпосередньою діяльністю Фондом, мають рівні права на неупереджене розслідування та захист без дискримінації за будь-якою ознакою: віку, статі, національності, місця проживання/перебування, раси, сексуальної орієнтації, мови, соціального статусу,

майнового стану, релігійних, політичних або інших переконань, стану здоров'я, інвалідності або будь яких інших ознак.

4.3. В рамках Політики Фонд зобов'язується створювати атмосферу абсолютної нетерпимості до сексуальної експлуатації, наруги, домагань та інших проявів, роблячи акцент на профілактиці, інформуванні та навчанні серед персоналу та бенефіціарів.

4.4. Фонд гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно внутрішніх правил Фонду та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в сексуальній експлуатації та інших проявах сексуального насилля.

4.5. Окрім учасників, принципи та стандарти даної Політики стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації діяльності Фонду і, в тому числі найманих осіб, партнерських громадських або благодійних організацій, донорських організацій, благодійників, меценатів, імплементуючих партнерів, підрядників, консультантів, волонтерів та інших залучених до діяльності Фонду осіб та організацій/структур.

4.6. Фонд зобов'язує повідомляти про будь-які підозри щодо сексуального насилля. Коли у учасника Фонду виникають побоювання або підозри в тому, що будь-хто з його колег, робить сексуальну експлуатацію, сексуальну наругу та інші прояви сексуального насилля, він/вона повинен доповісти про такі побоювання за встановлення каналом інформування;

4.7. Фонд не підтримує жодних форм помсти по відношенню до осіб, які добросовісно повідомили про підозру в порушенні цієї політики.

4.8. Проблеми, про які повідомляється, будуть вирішуватися з дотриманням таких запобіжних заходів:

4.8.1. Заборонені переслідування чи віктимізація: Фонд визнає, що рішення повідомити про підозру може бути складним через страх помсти з боку осіб, відповідальних за потенційне порушення. Фонд не буде терпіти будь-яких форм переслідування чи віктимізації та вживатиме всіх практичних заходів для захисту тих, хто добросовісно повідомляє про порушення.

4.8.2. Конфіденційність: Фонд намагатиметься захистити особу, яка повідомляє про порушення, якщо вона не хоче, щоб її ім'я було розголошено. Однак слід розуміти, що для виявлення джерела інформації може знадобитися розслідування будь-якого потенційного порушення, а заява особи може знадобитися як частина будь-яких доказів, зібраних у процесі розслідування.

4.8.3. Безпідставні звинувачення: Представники Фонду повинні знати, що, якщо звинувачення зроблено добросовісно, але воно не підтверджено після розслідування, Фонд гарантує, що проти скаржника не буде вжито жодних дій. Однак, якщо окремі особи висувують завідомо неправдиві звинувачення, проти будь-якої особи, яка висловить таке звинувачення, буде проведено розслідування.

4.9. Фонд зобов'язується повідомляти про всі випадки сексуальної експлуатації та сексуальних домагань відповідним органам влади відповідно до вимог законодавства або на власний розсуд, якщо це не передбачено іншими вимогами. Фонд також активно співпрацює зі слідчими та правоохоронними органами, забезпечуючи необхідну підтримку для притягнення винних для боротьби з сексуальним насиллям.

5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМІСІЇ З ЗАПОБІГАННЮ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАННЯМ

5.1. Для реалізації Положення в Фонді може створюватись тимчасова Комісія з запобігання сексуальній експлуатації та сексуальних домагань (надалі – «Комісія»).

5.2. Комісія має бути створена у випадках порушення вимог цього Положення, що створюють підстави для проведення перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

5.3. Повноваження, склад та компетенцію Комісії визначає вищий орган управління Фонду, під час та у випадку створення Комісії.

5.4. Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

5.5. Комісія створюється у випадку якщо кількість учасників Фонду становить більше 2 (двох) осіб.

5.6. У випадку відсутності обставин, що визначені у пункті 5.5. цього Положення для створення Комісії, функції та повноваження Комісії виконують керівні органи Фонду, такі як Загальні Збори Учасників та/або Правління Фонду, Виконавчий Директор Фонду, Наглядова Рада Фонду.

6. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА СЕКСУАЛЬНИМИ ДОМАГАНЬ

6.1. Повідомлення про випадки сексуальної експлуатації, сексуальних домагань та інших проявів сексуального насилля або виявлення особи, яка постраждала від сексуальної експлуатації, сексуальних домагань та інших проявів сексуального насилля розглядається керівним органом Фонду або Комісією оперативно, із дотриманням принципів своєчасності та справедливості. Конкретні дії керівного органу Фонду або Комісії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають: втручання; медіацію; внутрішнє розслідування; ініціювання скарг та дисциплінарних процесів. При проведенні розслідування, кожна сторона має однакові можливості в рамках процесу, включаючи: можливість відповісти на звинувачення та назвати можливих свідків та надати докази.

6.2. Після отримання скарги керівними органами Фонду та проведених консультації зі скаржником/скаржницею з представниками керівних органів Фонду або Комісії (у разі створення), скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо випадків сексуальної експлуатації, сексуальних домагань інших проявів сексуального насилля: застосування неформальної процедури; застосування формальної процедури; відмова від необхідності реагування.

6.3. Неформальна процедура.

6.3.1. Керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючу та додаткову інформацію (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо), що пов'язана із сексуальною експлуатацією, сексуальними домаганнями іншими проявами сексуального насилля. Протягом 10 (десяти)

робочих днів керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

6.3.2. Протягом 20 (двадцяти) днів керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 (тридцять) днів, з ухваленням відповідного рішення керівним органом Фонду або Комісією (у разі створення).

6.3.3. У разі необхідності керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) може затребувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Фонду, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

6.3.4. Керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) вивчає скаргу, надає консультації обох сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з випадками сексуального насилля (яка не передбачає прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень органами управління Фонду / керівництва структурного підрозділу). У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися у керівного органу Фонду протягом 5 (п'яти) років.

6.4. Формальна процедура.

6.4.1. Формальний шлях реагування на випадки сексуальної експлуатації та/або сексуальних домагань: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру: відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення; якщо скарга була подана безпідставно.

6.4.2. Керівний орган Фонду в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує органи управління Фонду. Протягом 10 (десяти) робочих днів проводиться засідання керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення), на якому вирішується чи скарга стосується випадків сексуальної експлуатації та/або сексуальних домагань і чи її розгляд належить до компетенції керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення).

6.4.3. Протягом 20 (двадцяти) днів керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 (тридцять) днів, з прийняттям відповідного рішення керівним органом Фонду або Комісією (у разі створення).

6.4.4. У разі необхідності керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Фонду, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

6.4.5. Висновок керівного органу Фонду або Комісія (у разі створення) щодо відповідності скарги готується в межах встановлених строків та подається невідкладно органу управління Фонду, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

6.4.6. На підставі рішення керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення) орган управління Фонду приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством.

7. ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

7.1. Мета та обсяг: це Положення про конфіденційність встановлює принципи та процедури захисту конфіденційної інформації у рамках Політики, що застосовується до всіх працівників Фонду.

7.2. Конфіденційність особистої інформації: уся інформація, яка стосується здоров'я, поведінки та будь-яких інших особистих даних працівників, що збирається у рамках Політики, є конфіденційною і підлягає захисту відповідно до чинного законодавства про захист персональних даних.

7.3. Збір інформації: інформація збирається лише за необхідності та в обсязі, необхідному для реалізації Політики. Збір даних здійснюється за згодою працівників і включає інформацію про медичні огляди, результати тестувань, психологічні консультації та інші релевантні дані.

7.4. Обробка інформації: обробка зібраної інформації здійснюється виключно уповноваженими особами, які забезпечують її захист та дотримуються вимог цього Положення. Усі процедури обробки інформації ведуться у суворій відповідності до принципів конфіденційності та законодавчих вимог.

7.5. Зберігання інформації: конфіденційна інформація зберігається у захищених електронних базах даних або в паперових архівах, доступ до яких мають лише уповноважені особи. Термін зберігання інформації визначається відповідно до законодавчих вимог та внутрішніх регламентів Фонду.

7.6. Використання інформації: зібрана інформація використовується виключно для реалізації заходів Політики, надання підтримки працівникам та оцінки ефективності впроваджених заходів. Використання інформації для інших цілей забороняється без попередньої згоди працівників.

7.7. Передача інформації: передача конфіденційної інформації третім особам можлива лише за згодою працівників або у випадках, передбачених законодавством. При передачі інформації забезпечується її захист від несанкціонованого доступу.

7.8. Знищення інформації: конфіденційна інформація знищується після завершення терміну її зберігання або на запит працівника, за умови, що це не суперечить законодавчим вимогам. Знищення інформації здійснюється таким чином, щоб унеможливити її відновлення.

7.9. Відповідальність за порушення: порушення вимог цього Положення тягне за собою дисциплінарну відповідальність згідно з внутрішніми правилами Фонду та чинним законодавством. Усі випадки порушення конфіденційності розглядаються на предмет необхідності застосування відповідних заходів.

8. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ

8.1. Фонд не залучає до роботи, партнерства, меценатства, волонтерської чи іншої діяльності осіб, які перебувають або перебували на профілактичному обліку кривдників у

органах Національної поліції України; перебувають на обліку в психоневрологічному або наркологічному диспансері; були звільнені з попередніх місць роботи через прояви неетичної поведінки у відношенні до бенефіціарів або колег. Перевірка даних фактів є частиною процедури відбору до Фонду. Якщо такі факти не були встановлені під час відбору чи початку діяльності з партнерами, але стали відомими в процесі діяльності, Фонд за наявності встановлених фактів припиняє співпрацю з такими особами.

8.2. У разі якщо в Фонді працевлаштовано більше 6 (шести) працівників, Фонд зобов'язаний проводити навчання своїх працівників щодо протидії сексуальній експлуатації та сексуальним домаганням в Фонді.

8.3. Фонд регулярно проводить інформаційно-просвітницьку роботу із запобігання і попередження сексуальній експлуатації та домагань з персоналом, залученими експертами бенефіціарами, імплементуючими партнерами, учасниками Фонду шляхом просвітницьких бесід, поширення інформаційних матеріалів та тематичних тренінгів

8.4. В якості тренінгів з протидії сексуальної експлуатації та домаганням Фонд може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та іншими визнаними міжнародними організаціями.

8.5. При роботі з бенефіціарами Фонд інформує їх про існуючі механізми подання повідомлень про можливі інциденти, пов'язані з сексуальною експлуатацією та домаганнями.

8.6. При роботі з імплементуючими партнерами, які контактують з бенефіціарами, Фонд також передбачає обов'язкові процедури інформування бенефіціарів про існуючі механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів сексуальної експлуатації та домагань.

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

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Ця політика була схвалена та підписана 27 липня 2024 року. До цієї політики можна вносити поправки або змінювати лише за схваленням органів управління Фонду.

9.2. Ця політика застосовується до всіх учасників Фонду, відвідувачів на території, що належить Фонду або контролюється ним.

9.3. Встановлюється адаптаційний період тривалістю 3 (три) місяці з дати набрання чинності цією Політикою, протягом якого працівники та учасники повинні ознайомитися з її положеннями та почати їх дотримуватися.

9.4. Політика підлягає перегляду та оновленню щорічно або за необхідності в разі зміни законодавства чи виникнення нових обставин. Відповідальність за це покладається на керівництво Фонду.

9.5. Відповідальність за контроль за виконанням положень Політики покладається на керівництво Фонду.

9.6. Фонд забезпечує можливість для працівників та учасників надавати зворотній зв'язок щодо реалізації Політики та пропонувати ідеї для її вдосконалення.

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказом виконавчого директора
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ
СИЛИ УКРАЇНИ» № 10 від 27.07.2024 року



/ Мар'яна САМАРСЬКА /

ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»
(код ЄДРПОУ: 45105021)

м. Київ – 2024 рік

ЗМІСТ

1. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	3
2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
3. ОБОВ'ЯЗКОВІ ПРОТОКОЛИ ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ	4
4. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА БОРОТЬБА З ТОРІГВЛЕЮ ЛЮДЬМИ	5
5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМІСІЇ З ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ	5
6. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ	6
7. ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ.....	8
8. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ.....	8
9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	9

ПРЕАМБУЛА

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» (надалі – «Фонд») дотримується законодавства України і норм міжнародного права у сфері забезпечення протидії торгівлі людьми з одночасним гарантуванням гендерної рівності, зокрема Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Протоколу про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності, Конституції України, Закону України «Про протидію торгівлі людьми» та інших нормативно-правових актів. Фонд суворо засуджує торгівлю людьми – дітьми, жінками та чоловіками – і ця Політика протидії торгівлі людьми (надалі - «Політика») забороняє всім особам, з якими співпрацює Фонд, брати участь у будь-якій формі торгівлі людьми. Торгівля людьми є злочинним діянням, яке порушує основні права людини, а також непорушну гідність та цілісність людини. Ця Політика відповідає цілям Фонду та призначена для відповідності всім нормативним вимогам.

1. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1.1. Ця політика стосується засновників, учасників Фонду, а також осіб, які є частиною її програм або діяльності. Вона визначає обов'язки Фонду щодо запобігання торгівлі людьми, забезпечення навчання та підвищення обізнаності, а також співпраці з іншими організаціями та державними структурами в рамках боротьби з торгівлею людьми.

2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Політика Фонду полягає в суворому дотриманні законів і нормативних актів, що забороняють торгівлю людьми. Засновники, учасники та особи, які взаємодіють з Фондом повинні уникати і не брати участь у будь-якій діяльності, що може бути пов'язана з торгівлею людьми, а також не отримувати вигоду від такої практики. Фонд категорично засуджує торгівлю людьми, незалежно від згоди жертв або інших обставин.

2.2. Для цілей цієї Політики терміни вживаються у такому значенні:

2.2.1. «торгівля людьми» означає найм, перевезення, передачу, приховування або одержання осіб шляхом погрози або застосування сили чи інших форм примусу, насильницького викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або безпорадним станом або наданням чи отриманням плати чи вигоди для досягнення згоди особи, яка має владу над іншою особою, для експлуатації. Експлуатація включає в себе, принаймні, експлуатацію проституції інших осіб чи інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю чи послуги, рабство чи подібну до рабства практику, поневолення або вилучення органів;

2.2.2. боротьба з торгівлею людьми - система заходів, що здійснюються в рамках протидії торгівлі людьми, спрямованих на виявлення злочину торгівлі людьми, у тому

числі незакінченого, осіб, які від цього постраждали, встановлення фізичних/юридичних осіб - торгівців людьми та притягнення їх до відповідальності;

2.2.3. **виявлення особи, яка постраждала від торгівлі людьми (жертви торгівлі людьми)** - з'ясування інформації, яка дає підстави вважати, що певна фізична особа постраждала від торгівлі людьми;

2.2.4. **дитина** - будь-яка фізична особа віком до вісімнадцяти років;

2.2.5. **захист осіб, які постраждали від торгівлі людьми** - система заходів з відновлення прав осіб, які постраждали від торгівлі людьми;

2.2.6. **особа, яка постраждала від торгівлі людьми** - будь-яка фізична особа, яка стала об'єктом торгівлі людьми і визнана такою відповідно до положень цього Закону;

2.2.7. **попередження торгівлі людьми** - система заходів, спрямованих на виявлення та усунення причин і умов, що призводять до торгівлі людьми;

2.2.8. **протидія торгівлі людьми** - система заходів, спрямованих на подолання торгівлі людьми шляхом її попередження і боротьби з нею та надання допомоги і захисту особам, які постраждали від торгівлі людьми;

2.2.9. **заява (скарга)** - це непідтверджене повідомлення про випадок, що ґрунтується на твердженнях особи про те, що стосовної неї або третіх осіб було порушення Політики.

3. ОBOB'ЯЗKOBІ ПPOТOKOЛИ ЩOДO ПOПEPEДЖEHHЯ ТА ПPOТИДІЇ ТOPГІBЛІ ЛЮДЬМИ

3.1. Для досягнення мети цієї Політики всі, хто підпадають під область її використання:

3.1.1. Їм заборонено займатися торгівлею дітьми, жінками або чоловіками для сексуальної експлуатації або придбання будь-яких інтимних послуг за гроші (навіть якщо така практика є законною в певній юрисдикції), включаючи, але не обмежуючись, примусову проституцію, дитячу проституцію та педофільну порнографію;

3.1.2. Не брати участь у торгівлі жінками та дівчатами з метою примусових шлюбів чи шлюбів за домовленістю або для будь-яких схем встановлення цін за наречену;

3.1.3. Забороняється займатися торгівлею дітьми, жінками та чоловіками для вилучення органів для незаконної торгівлі органами або для незаконної торгівлі чи обігу наркотиків;

3.1.4. Забороняється застосовувати силу, шахрайство чи примус, щоб спонукати дитину, жінку чи чоловіка до примусової роботи, жебрацтва чи примусового підневільного режиму;

3.1.5. Забороняється залучати дітей, жінок чи чоловіків до праці під погрозою серйозної шкоди цій особі чи іншій особі;

3.1.6. Знищення, приховування, конфіскація чи інший спосіб відмови у доступі до документів, що посвідчують особу або імміграційних документів особи;

3.1.7. Використання примусової праці при виконанні будь-якої угоди про співпрацю;

3.1.8. Свідоме одержання товарів чи послуг, які були надані чи вироблені внаслідок торгівлі людьми чи примусової праці;

- 3.1.9. Розголошення особистої інформації осіб, що постраждали від торгівлі людьми без їхньої згоди;
- 3.1.10. Використання маніпулятивних або обманних практик для отримання інформації про осіб, що постраждали від торгівлі людьми;
- 3.1.11. Відмова в наданні необхідної підтримки або ресурсів особам, які звертаються за допомогою, якщо є обґрунтовані підозри на торгівлю людьми;
- 3.1.12. Недотримання вимог законодавства, що регулює протидію торгівлі людьми;
- 3.1.13. Використання рекламних матеріалів або комунікаційних стратегій, які можуть прямо або непрямо сприяти торгівлі людьми.

4. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА БОРОТЬБА З ТОРГІВЛЕЮ ЛЮДЬМИ

- 4.1. Будь-яка особа в рамках цієї Політики зобов'язана повідомляти про порушення або підозри в порушенні Політики. Фонд не підтримує жодних форм помсти по відношенню до осіб, які добросовісно повідомили про підозру в порушенні цієї політики.
- 4.2. Проблеми, про які повідомляється, будуть вирішуватися з дотриманням таких запобіжних заходів:
- 4.2.1. Заборонені переслідування чи віктимізація: Фонд визнає, що рішення повідомити про підозру може бути складним через страх помсти з боку осіб, відповідальних за потенційне порушення. Фонд не буде терпіти будь-яких форм переслідування чи віктимізації та вживатиме всіх практичних заходів для захисту тих, хто добросовісно повідомляє про порушення.
- 4.2.2. Конфіденційність: Фонд намагатиметься захистити особу, яка повідомляє про порушення, якщо вона не хоче, щоб її ім'я було розголошено. Однак слід розуміти, що для виявлення джерела інформації може знадобитися розслідування будь-якого потенційного порушення, а заява особи може знадобитися як частина будь-яких доказів, зібраних у процесі розслідування.
- 4.2.3. Безпідставні звинувачення: Представники Фонду повинні знати, що, якщо звинувачення зроблено добросовісно, але воно не підтверджено після розслідування, Фонд гарантує, що проти скаржника не буде вжито жодних дій. Однак, якщо окремі особи висувують завідомо неправдиві звинувачення, проти будь-якої особи, яка висловить таке звинувачення, буде проведено розслідування.
- 4.3. Фонд зобов'язується повідомляти про всі випадки торгівлі людьми відповідним органам влади відповідно до вимог законодавства або на власний розсуд, якщо це не передбачено іншими вимогами. Фонд також активно співпрацює зі слідчими та правоохоронними органами, забезпечуючи необхідну підтримку для притягнення винних для боротьби з торгівлею людьми.

5. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КОМІСІЇ З ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

- 5.1. Для реалізації Положення в Фонді може створюватись тимчасова Комісія з протидії торгівлі людьми (надалі – «Комісія»).

5.2. Комісія має бути створена у випадках порушення вимог цього Положення, що створюють підстави для проведення перевірки, розслідування та притягнення винних осіб до передбаченої законодавством відповідальності.

5.3. Повноваження, склад та компетенцію Комісії визначає вищий орган управління Фонду, під час та у випадку створення Комісії.

5.4. Комісія зобов'язана у своїй діяльності дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних.

5.5. Комісія створюється у випадку якщо кількість учасників Фонду становить більше 2 (двох) осіб.

5.6. У випадку відсутності обставин, що визначені у пункті 5.5. цього Положення для створення Комісії, функції та повноваження Комісії виконують керівні органи Фонду, такі як Загальні Збори Учасників та/або Правління Фонду, Виконавчий Директор Фонду, Наглядова Рада Фонду.

6. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

6.1. Повідомлення про випадки торгівлі людьми або виявлення особи, яка постраждала від торгівлі людьми розглядається керівним органом Фонду або Комісією оперативно, із дотриманням принципів своєчасності та справедливості. Конкретні дії керівного органу Фонду або Комісії залежать від характеру та тяжкості повідомлених дій та включають: втручання; медіацію; внутрішнє розслідування; ініціювання скарг та дисциплінарних процесів. При проведенні розслідування, кожна сторона має однакові можливості в рамках процесу, включаючи: можливість відповісти на звинувачення та назвати можливих свідків та надати докази.

6.2. Після отримання скарги керівними органами Фонду та проведених консультацій зі скаржником/скаржницею з представниками керівних органів Фонду або Комісії (у разі створення), скаржник/скаржниця може обрати наступні способи вирішення ситуації щодо попередження або виявлення торгівлі людьми: застосування неформальної процедури; застосування формальної процедури; відмова від необхідності реагування.

6.3. Неформальна процедура.

6.3.1. Керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) отримує в письмовій формі від скаржника/скаржниці уточнюючу та додаткову інформацію (дата, місце, час, особи, залучені до ситуації, свідки тощо), що пов'язана із торгівлею людьми. Протягом 10 (десяти) робочих днів керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) зустрічається з особою, на дії якої було подано скаргу, та ознайомлює її зі змістом скарги.

6.3.2. Протягом 20 (двадцяти) днів керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 (тридцять) днів, з ухваленням відповідного рішення керівним органом Фонду або Комісією (у разі створення).

6.3.3. У разі необхідності керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) може затребувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Фонду, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

6.3.4. Керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) вивчає скаргу, надає консультації обом сторонам, пропонує способи вирішення ситуації, що виникла у зв'язку з попередженням торгівлею людьми (яка не передбачає прийняття адміністративних/дисциплінарних рішень органами управління Фонду/ керівництва структурного підрозділу). У разі досягнення спільного рішення, воно оформляється в письмовій формі та підписується скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою. Примірник такого спільного рішення повинен зберігатися у керівного органу Фонду протягом 5 (п'яти) років.

6.4. Формальна процедура.

6.4.1. Формальний шлях реагування на випадки торгівлею людьми: якщо скаржником/скаржницею обрано формальну процедуру; відмови відповідача/відповідачки від неформальної процедури; якщо шляхом неформальної процедури не було досягнуто спільного рішення; якщо скарга була подана безпідставно.

6.4.2. Керівний орган Фонду в межах формальної процедури після отримання скарги обов'язково інформує органи управління Фонду. Протягом 10 (десяти) робочих днів проводиться засідання керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення), на якому вирішується чи скарга стосується торгівлі людьми і чи її розгляд належить до компетенції керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення).

6.4.3. Протягом 20 (двадцяти) днів керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) від дня отримання скарги проводить зустрічі зі скаржником/скаржницею, відповідачем/відповідачкою, свідками та іншими особами, які можуть надати необхідну інформацію. Строк розгляду може бути продовжено не більше ніж на 30 (тридцять) днів, з прийняттям відповідного рішення керівним органом Фонду або Комісією (у разі створення).

6.4.4. У разі необхідності керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) може запитувати додаткову інформацію, а також звертатися за консультацією та/або інформацією до працівників Фонду, які є незацікавленими особами у ситуації, що розглядається.

6.4.5. Висновок керівного органу Фонду або Комісія (у разі створення) щодо відповідності скарги готується в межах встановлених строків та подається невідкладно органу управління Фонду, скаржнику/скаржниці, відповідачу/відповідачці.

6.4.6. На підставі рішення керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення) орган управління Фонду приймає відповідні рішення, передбачені та дозволені законодавством.

7. ПОЛОЖЕННЯ ПРО КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

7.1. Мета та обсяг: це Положення про конфіденційність встановлює принципи та процедури захисту конфіденційної інформації у рамках Політики, що застосовується до всіх працівників Фонду.

7.2. Конфіденційність особистої інформації: уся інформація, яка стосується здоров'я, поведінки та будь-яких інших особистих даних працівників, що збирається у рамках Політики, є конфіденційною і підлягає захисту відповідно до чинного законодавства про захист персональних даних.

7.3. Збір інформації: інформація збирається лише за необхідності та в обсязі, необхідному для реалізації Політики. Збір даних здійснюється за згодою працівників і включає інформацію про медичні огляди, результати тестувань, психологічні консультації та інші релевантні дані.

7.4. Обробка інформації: обробка зібраної інформації здійснюється виключно уповноваженими особами, які забезпечують її захист та дотримуються вимог цього Положення. Усі процедури обробки інформації ведуться у суворій відповідності до принципів конфіденційності та законодавчих вимог.

7.5. Зберігання інформації: конфіденційна інформація зберігається у захищених електронних базах даних або в паперових архівах, доступ до яких мають лише уповноважені особи. Термін зберігання інформації визначається відповідно до законодавчих вимог та внутрішніх регламентів Фонду.

7.6. Використання інформації: зібрана інформація використовується виключно для реалізації заходів Політики, надання підтримки працівникам та оцінки ефективності впроваджених заходів. Використання інформації для інших цілей забороняється без попередньої згоди працівників.

7.7. Передача інформації: передача конфіденційної інформації третім особам можлива лише за згодою працівників або у випадках, передбачених законодавством. При передачі інформації забезпечується її захист від несанкціонованого доступу.

7.8. Знищення інформації: конфіденційна інформація знищується після завершення терміну її зберігання або на запит працівника, за умови, що це не суперечить законодавчим вимогам. Знищення інформації здійснюється таким чином, щоб унеможливити її відновлення.

7.9. Відповідальність за порушення: порушення вимог цього Положення тягне за собою дисциплінарну відповідальність згідно з внутрішніми правилами Фонду та чинним законодавством. Усі випадки порушення конфіденційності розглядаються на предмет необхідності застосування відповідних заходів.

8. МОНІТОРИНГ ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

8.1. У разі якщо в Фонді працевлаштовано більше 6 (шести) працівників, Фонд зобов'язаний проводити навчання своїх працівників щодо протидії торгівлі людьми в Фонді.

8.2. У разі якщо в Фонді працевлаштовано більше 6 (шести) працівників, керівний орган Фонду або Комісія (у разі створення) подає щорічний звіт органу управління Фонду, який повинен містити: перелік проведених керівним органом Фонду або Комісією (у разі створення) навчань щодо протидії торгівлі людьми в Фонді; проведені структурними підрозділами Фонду (у разі створення) тренінги, навчання щодо протидії торгівлі людьми; кількість поданих скарг та їх зміст; аналіз питань, що були порушені у скаргах, поданих до керівного органу Фонду або Комісії (у разі створення); матеріали стосовно прийнятих рішень щодо інцидентів.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Ця політика була схвалена та підписана 27 липня 2024 року. До цієї політики можна вносити поправки або змінювати лише за схваленням органів управління Фонду.

9.2. Ця політика застосовується до всіх учасників Фонду, відвідувачів на території, що належить Фонду або контролюється ним.

9.3. Встановлюється адаптаційний період тривалістю 3 (три) місяці з дати набрання чинності цією Політикою, протягом якого працівники та учасники повинні ознайомитися з її положеннями та почати їх дотримуватися.

9.4. Політика підлягає перегляду та оновленню щорічно або за необхідності в разі зміни законодавства чи виникнення нових обставин. Відповідальність за це покладається на керівництво Фонду.

9.5. Відповідальність за контроль за виконанням положень Політики покладається на керівництво Фонду.

9.6. Фонд забезпечує можливість для працівників та учасників надавати зворотній зв'язок щодо реалізації Політики та пропонувати ідеї для її вдосконалення.

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказом виконавчого директора БЛАГОДІЙНОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» № 10 від 27.07.2024
року

 / Мар'яна САМАРСЬКА /

**ПОЛІТИКА ПРОТИ ВЖИВАННЯ, РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ТА ТОРГІВЛІ
НАРКОТИКАМИ ТА АЛКОГОЛЕМ**

**БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»
(код ЄДРПОУ: 45105021)**

Преамбула:

Учасники БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» (надалі по тексті – «Фонд»), усвідомлюючи загрозу, яку становлять наркотики та алкоголь для індивідуального здоров'я, суспільства та загального блага, підтверджуємо готовність боротьбі з їх вживанням, розповсюдженням та торгівлею цією Політикою

Визначення мети:

Фонд цим приймає на себе зобов'язання дбати про те, щоб забезпечити користувачів наших послуг, наш персонал, пов'язаних фахівців, волонтерів, підрядників і всіх інших учасників суспільства безпечним та здоровим середовищем для роботи, або відвідування.

Метою впровадження цієї Політики є:

- Забезпечення безпечного робочого середовища: Створення умов, вільних від вживання, розповсюдження та торгівлі наркотиками та алкоголем, для забезпечення здоров'я та безпеки працівників.
- Підвищення обізнаності: Інформування працівників про негативні наслідки вживання наркотиків та алкоголю для їхнього здоров'я, кар'єри та загального добробуту.
- Запобігання залежності: Виявлення та запобігання розвитку залежності серед працівників через освітні програми та профілактичні заходи.
- Підтримка працівників: Надання конфіденційної підтримки та допомоги працівникам, які стикаються з проблемами залежності, з метою їх реабілітації та повернення до нормального життя.
- Захист репутації Фонду: Збереження та зміцнення репутації Фонду як відповідального та надійного роботодавця, який дбає про своїх працівників та суспільство.
- Підвищення продуктивності праці: Зменшення випадків прогулів, зниження рівня стресу та покращення загальної продуктивності працівників через створення здорового робочого середовища.
- Дотримання законодавства: Забезпечення відповідності вимогам національного та міжнародного законодавства щодо боротьби з вживанням, розповсюдженням та торгівлею наркотиками та алкоголем.
- Формування корпоративної культури: Впровадження цінностей здорового способу життя та взаємної підтримки в корпоративну культуру Фонду.
- Запобігання нещасним випадкам: Зниження ризику нещасних випадків та інцидентів на робочому місці, пов'язаних з вживанням наркотиків та алкоголю.
- Забезпечення відповідальності: Встановлення чітких стандартів поведінки та відповідальності працівників, що сприяє формуванню дисциплінованого та відповідального колективу.

Реалізація вищенаведеної мети впровадження цієї Політики, має забезпечити комплексний підхід до впровадження цієї Політики та сприятиме здоровому та безпечному робочому середовищу для всіх працівників Фонду.

У цій Політиці терміни вживаються в такому значенні:

- ✓ Наркотики, наркотичні засоби - речовини включені до Постанови прийнятої Кабінетом Міністрів України від 6 травня 2000 р "Про затвердження переліку наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів" (далі - Перелік) речовини природного чи синтетичного

походження, препарати, рослини, які становлять небезпеку для здоров'я населення у разі зловживання ними;

✓ Психотропні речовини - речовини включені до Переліку речовини природного чи синтетичного походження, препарати, природні матеріали, які здатні викликати стан залежності та справляти депресивний або стимулюючий вплив на центральну нервову систему або викликати порушення сприйняття, або емоцій, або мислення, або поведінки і становлять небезпеку для здоров'я населення у разі зловживання ними;

✓ Алкоголь - включає в себе алкогольні та слабоалкогольні напої.

✓ Алкогільні напої - продукти, одержані шляхом спиртового бродіння цукровмісних матеріалів або виготовлені на основі харчових спиртів з вмістом спирту етилового понад 0,5 відсотка об'ємних одиниць, які зазначені у товарних позиціях 2203, 2204, 2205, 2206, 2208 згідно з УКТ ЗЕД, а також з вмістом спирту етилового 8,5 відсотка об'ємних одиниць та більше, які зазначені у товарних позиціях 2103 90 30 00, 2106 90 згідно з УКТ ЗЕД;

✓ Слабоалкогольні напої - алкогольні напої з вмістом етилового спирту від 0,5 до 8,5 відсотка об'ємних одиниць та екстрактивних речовин не більш як 14,0 г на 100 куб. см, виготовлені на основі водно-спиртової суміші з використанням інгредієнтів, напівфабрикатів та консервантів, насичені чи ненасичені діоксидом вуглецю;

✓ Дії із наркотичними, психотропними речовинами та алкоголем - охоплюють зберігання, перевезення, ввезення, вивезення, реалізацію, використання, надання, обмін, передачу, виготовлення, безпосереднє вживання, збут алкоголю, психотропних речовин або наркотичних речовин, а також будь-які дії через які порушується або може порушуватися безпека життя і здоров'я інших людей.

✓ Зловживання - визначається як не те саме, що залежність. Зловживання наркотиками та алкоголем - це вживання нелегальних наркотиків, психотропних речовин, а також зловживання алкоголем.

Шляхи розв'язання проблеми, що впроваджуються цією Політикою:

Фонд повністю бере на себе зобов'язання щодо інформування своїх співробітників про ризики вживання алкоголю та наркотиків на робочому місці.

Фонд має нульову терпимість до порушень цієї політики та зобов'язується виконувати такі засоби:

- Наданні чітких інструкцій для всіх працівників щодо очікуваних стандартів поведінки та як будуть вирішуватися питання зловживання алкоголем, наркотиками або психотропними речовинами.

- Забезпеченні безпечного та професійного середовища на робочому місці для кожного.

- Підтримки людей у випадках, коли існують глибинні причини для зловживання або залежності.

- Фонд має право проводити планові та позапланові перевірки на вживання наркотиків та алкоголю, де і коли ми вважаємо це за доцільне.

Перелік завдань та заходів, які цією Політикою ставить перед собою Фонд:

Фонд реалізує цю Політику через такі засоби:

- Повністю заборонити вживання наркотиків і алкоголю в Фонді;

- Заборонити зберігання та розповсюдження алкоголю, наркотиків чи інших нелегальних речовин в Фонді;
- Надати співробітникам, які добровільно розкрили інформацію про свої проблеми, можливості реабілітації у відповідних установах;
- Вимагати, щоб зберігання/вживання заборонених речовин за медичними показаннями підтверджувалися довідками та рецептами лікаря.
- Проводити інформаційно-просвітницьку роботу з підвищення рівня обізнаності співробітників щодо вживання заборонених речовин і наслідків за порушення цієї політики;
- Систематично виконувати тестування в разі подій, якщо виникає підозра на вживання наркотиків/алкоголю;
- Здійснювати комунікацію про прихильність цієї Політики нашим співробітникам, підрядникам і відвідувачам, заручившись їхньою підтримкою з метою створення безпечного робочого середовища, в якому немає місця вживанню заборонених речовин;
- Гарантувати, щоб усі співробітники, на всіх рівнях Фонду, розуміли, що, якщо вони піддаватимуть ризику власну безпеку та безпеку оточуючих, не дотримуючись правил цієї політики, до них будуть застосовуватися серйозні дисциплінарні

Надання допомоги та підтримки Фондом у реалізації цієї політики включає в себе:

1. Освітні семінари та тренінги: Регулярне проведення освітніх семінарів та тренінгів для працівників з метою підвищення обізнаності про ризики та наслідки вживання наркотиків та алкоголю.
2. Впровадження політики нульової толерантності: Введення та дотримання політики нульової толерантності щодо вживання, розповсюдження та торгівлі наркотиками та алкоголем серед працівників.
3. Регулярні медичні огляди: Проведення регулярних медичних оглядів для виявлення та попередження залежності серед працівників.
4. Конфіденційна психологічна підтримка: Забезпечення доступу до конфіденційної психологічної допомоги та консультацій для працівників, які мають проблеми з наркотиками або алкоголем.
5. Створення підтримуючого середовища: Створення підтримуючого та безпечного середовища, де працівники можуть відкрито говорити про свої проблеми та отримувати необхідну допомогу.
6. Реабілітаційні програми: Надання підтримки та доступу до реабілітаційних програм для працівників, які потребують лікування від залежності.
7. Антиалкогольні та антинаркотичні кампанії: Проведення внутрішніх інформаційних кампаній для підвищення обізнаності про шкоду алкоголю та наркотиків.
8. Політика тестування: Введення політики тестування на наркотики та алкоголь на робочому місці для запобігання вживанню під час роботи.
9. Інструктаж нових працівників: Включення інформації про політику проти вживання наркотиків та алкоголю в програми інструктажу нових працівників.
10. Підтримка здорового способу життя: Заохочення здорового способу життя через Фонд спортивних заходів, здорових харчувань та інших активностей.
11. Консультації для керівників: Проведення спеціальних тренінгів для керівників щодо виявлення та реагування на ознаки вживання наркотиків або алкоголю серед підлеглих.
12. Політика дисциплінарних заходів: Чітко визначені дисциплінарні заходи для працівників, які порушують політику проти вживання наркотиків та алкоголю.

13. Підтримка сімей працівників: Надання консультацій та допомоги сім'ям працівників, які мають проблеми з наркотиками або алкоголем.

14. Анонімні опитування: Проведення анонімних опитувань для виявлення рівня обізнаності та ставлення працівників до проблеми вживання наркотиків та алкоголю.

15. Моніторинг та оцінка ефективності: Регулярний моніторинг та оцінка ефективності впроваджених заходів з метою їх постійного вдосконалення.

16. Кожен випадок повинен розглядатися індивідуально. Визнання проблеми зловживання алкоголем, наркотиками або токсикоманією саме по собі не обов'язково призведе до звільнення з роботи або припинення волонтерської діяльності.

17. Загальна мета полягає в тому, щоб відбулося справедливе ставлення до людей і надання якомога більшої допомоги та підтримки. Якщо очевидно, що залежність особи становить ризик для здоров'я, безпеки та добробуту її самої, користувачів послуг, громадськості, а також для себе, користувачів послуг, громадськості або інших працівників/волонтерів, Фонд розглядатиме всі доступні варіанти.

18. Фонд буде заохочувати людей звертатися за лікуванням і надавати їм підтримку, здійснювати моніторинг, щоб дозволити їм завершити затверджену програму реабілітації.

19. Інша підтримка може включати направлення до служби охорони праці, консультації спеціалістів, переведення на іншу посаду або зміну графіку роботи.

Положення про заборону розміщення контенту, що містить алкоголь або наркотики, через соціальні мережі працівниками та контрагентами Фонду:

1. **Мета та обґрунтування.** Метою цього положення є запобігання розповсюдженню контенту, який може сприяти поширенню вживання алкоголю або наркотиків серед працівників, контрагентів та громадськості. Це положення спрямоване на підтримку культури, яка сприяє здоровому способу життя та безпечній роботі, а також захисту репутації Фонду та його співробітників.

2. **Сфера дії.** Положення поширюється на всіх працівників Фонду, незалежно від їхнього статусу або посади. Контрагенти Фонду, які співпрацюють з Фондом, також підпадають під дію цього положення.

3. **Основні положення.** Забороняється розміщення контенту, який містить зображення, відео або текстовий опис алкоголю або наркотиків, включаючи, але не обмежуючись:

- Фото або відео, де зображено вживання алкоголю або наркотиків;
- Публікації, що заохочують або рекламують вживання алкоголю або наркотиків;
- Будь-які посилання на сторонні ресурси, які містять подібний контент.

Винятки можуть бути зроблені лише у випадках, коли контент має освітню або інформаційну мету та затверджений керівництвом Фонду.

4. **Наслідки порушення.** Порушення цього положення може призвести до дисциплінарних заходів, включаючи, але не обмежуючись, попередження, догану або звільнення. Для контрагентів порушення цього положення може стати підставою для розірвання контракту або інших угод з Фондом.

5. **Відповідальність.** Працівники та контрагенти зобов'язані дотримуватися цього положення та сприяти його виконанню. Керівництво Фонду відповідає за інформування працівників та контрагентів про положення політики та контроль за її дотриманням.

Положення про конфіденційність:

1. **Мета та обсяг.** Це Положення про конфіденційність встановлює принципи та процедури захисту конфіденційної інформації у рамках Політики, що застосовується до всіх працівників Фонду.

2. **Конфіденційність особистої інформації.** Уся інформація, яка стосується здоров'я, поведінки та будь-яких інших особистих даних працівників, що збирається у рамках Політики, є конфіденційною і підлягає захисту відповідно до чинного законодавства про захист персональних даних.

3. **Збір інформації.** Інформація збирається лише за необхідності та в обсязі, необхідному для реалізації Політики. Збір даних здійснюється за згодою працівників і включає інформацію про медичні огляди, результати тестувань, психологічні консультації та інші релевантні дані.

4. **Обробка інформації.** Обробка зібраної інформації здійснюється виключно уповноваженими особами, які забезпечують її захист та дотримуються вимог цього Положення. Усі процедури обробки інформації ведуться у суворій відповідності до принципів конфіденційності та законодавчих вимог.

5. **Зберігання інформації.** Конфіденційна інформація зберігається у захищених електронних базах даних або в паперових архівах, доступ до яких мають лише уповноважені особи. Термін зберігання інформації визначається відповідно до законодавчих вимог та внутрішніх регламентів Фонду.

6. **Використання інформації.** Зібрана інформація використовується виключно для реалізації заходів Політики, надання підтримки працівникам та оцінки ефективності впроваджених заходів. Використання інформації для інших цілей забороняється без попередньої згоди працівників.

7. **Передача інформації.** Передача конфіденційної інформації третім особам можлива лише за згодою працівників або у випадках, передбачених законодавством. При передачі інформації забезпечується її захист від несанкціонованого доступу.

8. **Знищення інформації.** Конфіденційна інформація знищується після завершення терміну її зберігання або на запит працівника, за умови, що це не суперечить законодавчим вимогам. Знищення інформації здійснюється таким чином, щоб унеможливити її відновлення.

9. **Відповідальність за порушення.** Порушення вимог цього Положення тягне за собою дисциплінарну відповідальність згідно з внутрішніми правилами Фонду та чинним законодавством. Усі випадки порушення конфіденційності розглядаються на предмет необхідності застосування відповідних заходів.

Відповідальність:

Учасники Фонду (фізичні особи):

Усі учасники Фонду зобов'язані дотримуватися вимог цієї Політики та повідомляти про будь-які передбачувані або фактичні порушення цієї політики своєму керівнику або на телефон Фонду.

Фізичні особи можуть повідомити про занепокоєння щодо інциденту/проблеми, пов'язаної з алкоголем або наркотиками пов'язану з колегою, своєму безпосередньому керівнику. Про це можна повідомляти конфіденційно.

Кожен конкретний випадок щодо вживання алкоголю, наркотиків або інших психотропних речовин та дій з ними розглядаються керівництвом Фонду окремо.

Учасники Фонду зобов'язані підтримувати своїх колег, які можуть стикатися з проблемами залежності, заохочуючи їх звертатися за допомогою та надаючи їм моральну підтримку.

Учасники Фонду повинні активно брати участь у всіх освітніх програмах, тренінгах та семінарах, організованих в рамках реалізації Політики, для підвищення своєї обізнаності про шкоду наркотиків та алкоголю.

Учасники Фонду мають дотримуватись високих етичних стандартів та сприяти створенню безпечного та здорового робочого середовища, показуючи приклад відповідальної поведінки та підтримуючи зусилля Фонду у боротьбі з вживанням, розповсюдженням та торгівлею наркотиками та алкоголем.

Керівник Фонду:

Керівник є відповідальним за визначення і впровадження методів та інструментів контролю передбачених цією Політикою, які дозволятимуть ефективно запобігати вживанню алкоголю, наркотичних речовин та інших психотропних речовин та дій пов'язаних із ними.

Керівник зобов'язаний забезпечити, щоб усі працівники Фонду були повністю інформовані про положення та вимоги Політики, організовуючи регулярні тренінги, семінари та розповсюджуючи інформаційні матеріали.

Керівник відповідає за постійний контроль та моніторинг дотримання положень Політики, включаючи проведення регулярних перевірок, оцінювання ефективності запроваджених заходів та виявлення порушень.

Керівник має забезпечити доступ до конфіденційної психологічної підтримки та консультацій для працівників, які стикаються з проблемами залежності, і сприяти їхній реабілітації та інтеграції в робоче середовище.

Керівник повинен забезпечити чітке дотримання дисциплінарних заходів щодо порушень Політики, включаючи розгляд випадків порушень, прийняття відповідних рішень та застосування заходів відповідальності згідно з внутрішніми правилами Фонду.

Керівник відповідає за надання необхідних ресурсів для реалізації Політики, включаючи фінансування освітніх програм, тренінгів, медичних оглядів, реабілітаційних програм та інших заходів, спрямованих на боротьбу з вживанням, розповсюдженням та торгівлею наркотиками та алкоголем серед працівників.

Прикінцеві положення:

1. Ця політика застосовується до всіх учасників Фонду, відвідувачів на території, що належить Фонду або контролюється нею.
2. Політика набирає чинності з моменту її затвердження керівництвом Фонду та оприлюднення серед працівників та учасників.
3. Встановлюється адаптаційний період тривалістю 3 (три) місяці з дати набрання чинності цією Політикою, протягом якого працівники та учасники повинні ознайомитися з її положеннями та почати їх дотримуватися.
4. Політика підлягає перегляду та оновленню щорічно або за необхідності в разі зміни законодавства чи виникнення нових обставин. Відповідальність за це покладається на керівництво Фонду.
5. Відповідальність за контроль за виконанням положень Політики покладається на керівництво Фонду.
6. Всі працівники та учасники Фонду зобов'язані негайно повідомляти керівництво про будь-які випадки порушення Політики. Повідомлення можуть бути анонімними.
7. Усі повідомлення про порушення Політики обробляються з дотриманням принципів конфіденційності та захисту особистих даних працівників та учасників Фонду.

8. Протягом адаптаційного періоду мають бути організовані навчальні програми та інструктажі для всіх працівників та учасників щодо положень цієї Політики.

9. У випадку порушення положень Політики, працівники та учасники Фонду нестимуть дисциплінарну відповідальність відповідно до внутрішніх правил Фонду, аж до звільнення або виключення з Фонду.

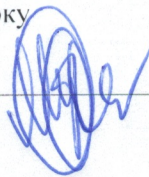
10. Фонд забезпечує можливість для працівників та учасників надавати зворотній зв'язок щодо реалізації Політики та пропонувати ідеї для її вдосконалення.

11. У випадку виявлення серйозних порушень, пов'язаних з вживанням, розповсюдженням або торгівлею наркотиками та алкоголем, Фонд залишає за собою право співпрацювати з правоохоронними органами для проведення розслідування та вжиття відповідних заходів.

Ця політика переглядається періодично, але не рідше ніж раз на три роки.

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказом виконавчого директора БЛАГОДІЙНОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» № 10 від 27.07.2024
року



/ Мар'яна САМАРСЬКА /

ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ ТА ШАХРАЙСТВУ

**БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»
(код ЄДРПОУ: 45105021)**

м. Київ – 2024 рік

I. ПРЕАМБУЛА

1.1. Корупція є одним із найбільших викликів у демократичному суспільстві. З метою запобігання корупції **БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»** (надалі по тексті — «Фонд») впроваджує цю Політику протидії корупції та шахрайству (надалі по тексті — «Політика»). Фонд керується найвищими етичними стандартами та декларує максимальну нетерпимість до будь-якого виду корупції.

II. ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. **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.

2.2. **Засоби інформування Фонду** - сторінки в соціальних мережах, сайти, партнерські інформаційні засоби, розсилки та інші офіційні канали інформування, що використовуються Фондом.

2.3. **Корупція** - використання працівником Фонду чи іншою особою, яка виконує роботи чи надає послуги за договором із Фондом, наданих повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди працівнику Фонду чи іншій особі, яка виконує роботи чи надає послуги за договором із Фондом. У цій Політиці під корупцією також розуміється підrobка документів та підписів, здирництво, шахрайство, розкрадання, нецільове використання коштів та змова на такі дії.

2.4. **Контрагент** - сторона цивільно-правових відносин, з якими Фонд має укладений договір.

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

2.6. **Конфлікт інтересів** - це суперечність між приватним інтересом учасника Команди та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає або може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

2.7. **Фонд (з великої літери)** - мається на увазі **БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»**.

2.8. **Шкода** - це психологічне, фізичне та будь-яке інше порушення прав особи. Це будь-яке знецінення блага, що охороняється правом, яке поділяють на майнову і немайнову шкоду.

2.9. **Шахрайство** - заволодіння майном або придбання права на майно Фонду, Команди Фонду і третіх сторін чи бенефіціарів Фонду шляхом обману чи зловживання довірою, посадою, доступом до персональної інформації.

2.10. **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 керівництву Фонду.

III. МЕТА І ЗАВДАННЯ

3.1. Будь-який вид корупції чи шахрайства несе загрозу для репутації Фонду, а також підриває довіру до сектору, в якому Фонд здійснює свою діяльність. Тому Фонд має на меті протидіяти будь-яким випадкам корупційних, шахрайських дій, чи зловживання становищем. Для цього Фонд впроваджує наступні дії для моніторингу, виявлення та протидії корупційних та шахрайських дій:

- Інформує Команду Фонду та бенефіціарів щодо випадків протиправних шахрайських та/чи корупційних дій;
- Забезпечує діяльність органів Фонду відповідальних за моніторинг та перевірку діяльності Фонду на факт корупції/шахрайства;
- Надає публічну звітність щодо своєї діяльності задля забезпечення прозорості діяльності Фонду;
- Впроваджує дисциплінарні дії щодо Команди Фонду у відповідь на виявлені порушення;
- Взаємодіє з державними органами щодо виявлених порушень несумісних з кримінальним та адміністративним законодавством України.

3.2. Команда Фонду зобов'язується діяти доброчесно, дотримуватись морально-етичних норм, а також негайно повідомляти про будь-які обґрунтовані підозри щодо відхилення від встановлених стандартів та практик діяльності Фонду. Для цього усі в Команді Фонду підписують Декларацію етичної поведінки.

VI. СФЕРА ДІЇ

4.1. Положення Політики поширюються на Команду Фонду, партнерські організації та інші сторони, які є учасниками фінансових чи інших відносин із Фондом.

4.2. Випадками таких порушень можуть бути, але не обмежуються:

✓ **Шахрайство та інші фінансові порушення:**

- проведення оплат невідповідно до політики закупівель, включаючи шахрайство або ймовірне шахрайство;
- привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем;
- викрадення, привласнення, вимагання майна або заволодіння ними шляхом шахрайства або зловживанням службовим становищем;
- викрадення, привласнення, вимагання документів, штампів, печаток, заволодіння ними шляхом шахрайства чи зловживання службовим становищем або їх пошкодження;
- надання неправдивої інформації в описовій та фінансовій звітності; неналежне використання активів;

- надання неправдивої, завідомо хибної інформації під час інтерв'ю, підробка публічних оголошень та повідомлень Фонду;

✓ **Корупція, до якої належать такі дії:**

- нецільове використання коштів Фонду, здійсненню видатків бюджету чи надання кредитів від Фонду без встановлених призначень або з їх перевищенням;
- підкуп працівника підприємства, установи чи організації;
- прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди співробітником;
- підкуп особи, яка надає публічні послуги;
- підкуп службової особи донорської чи державної інституції;
- пропозиція, обіцянка або надання неправомірної вигоди службовій особі;

✓ **Невиконання або неналежне виконання службових обов'язків через несумлінне ставлення до них:**

- недоліки у сфері внутрішнього контролю та перевірки, або помилку при підготовці фінансової звітності, або неправильне представлення фінансових звітів;
- ведення неналежної чи не відповідної фінансової та описової документації;
- будь-яка неналежна (недбала) поведінка щодо грошових коштів, фінансових процедур чи звітності;

✓ **Навмисні руйнівні дії:**

- зловживання владними відносинами або службовим становищем;
- зловживання повноваженнями особами, які надають публічні послуги;
- підробка, знищення, навмисне руйнування (підпал, руйнування водою, шредінг) документів що належать Фонду;
- підробка, знищення, навмисне руйнування (підпал, руйнування водою, шредінг) документів що належать бенефіціарам;
- розкрадання (грабіж крадіжка, привласнення, розтрата тощо).

✓ **Непотизм та конфлікт інтересів:**

- видача благодійної допомоги, послуг Фонду близьким родичам (брати, сестри, батьки, подружжя, діти тощо);
- оформлення на роботу в безпосереднє підпорядкування чоловіка, дружину, батька, мати, вітчима, мачуху, сина, дочку, пасинка, падчерку, рідного та двоюрідного брата, рідну та двоюрідну сестру, рідного брата та сестру дружини (чоловіка), племінника, племінницю, рідного дядька, рідну тітку, діда, бабу, прадіда, прабабу, внука, внучку, правнука, правнучку, зятя, невістку, тестя, тещі, свекра, свекрухи, батька та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювача чи усиновленого, інших осіб, із якими особа проживає однією сім'єю, зокрема, без реєстрації шлюбу.;
- отримання позик, знижок, пільг, бонусів чи будь-яких інших матеріальних вигод від осіб чи підприємств, які надають товари, кошти, майно чи послуги Фонду;
- отримання оплати або відшкодування витрат від іншої установи за підготовку матеріалів, виступ, статтю або будь-які послуги, які передбачені роботою в Фонді і вже оплачені;
- неправомірного розголошення або використання інформації, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень (інформації з обмеженим доступом), або

її передачі неуповноваженим особам;

- використання займаної посади або знань щодо поточних справ Фонду на власну користь або на користь інших (зовнішніх) осіб;

вчинення інших дій, які можуть бути оцінені як прояв непотизму (кумівства).

4.3. Фонд бере на себе зобов'язання забезпечити захист учасника Фонду, який/яка повідомив про обґрунтовані підозри щодо корупційних випадків. Зокрема, на прохання цієї особи не розголошуватиметься його/її ім'я, він/вона не може бути звільнений/-а чи притягнутий/-а до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з повідомленням ним/нею про корупцію, та має бути захищена від переслідування чи помсти. Для цього Комплаєнс менеджер під час первинного опитування повинна Зберігати усі умови конфіденційності в комунікації та документуванні обставин порушення.

V. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОСОБИ ТА ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ФОНДУ

5.1. Менеджер (-ка) з персоналу відповідає за ознайомлення нових учасників Команди Фонду з цією Політикою, а також вживатиме заходів з підвищення обізнаності Команди щодо можливих корупційних ризиків, методів та інструментів контролю, розроблених і впроваджених у Фонді для запобігання та розкриття корупційних випадків.

5.2. Керівник Фонду, керівник (-ці) програм, проектів та функціональних відділів, Комплаєнс менеджер та Менеджер (-ка) з персоналу зобов'язуються вживати ефективних заходів реагування у випадку виявлення ознак можливої корупції, конфлікту інтересів, а також у випадку розкриття корупційних випадків.

5.3. Керівник Фонду є відповідальним за визначення і впровадження методів та інструментів контролю, які дозволятимуть ефективно запобігати корупції, а також забезпечуватимуть своєчасне їх викриття. керівник (-ці) програм, проектів та функціональних відділів, Менеджер (-ка) з персоналу Фонду зобов'язані ознайомити всіх підпорядкованих учасників Команди Фонду із потенційно-небезпечними ситуаціями й можливими корупційними випадками, що можуть виникнути у сфері їхньої відповідальності, а саме:

- Менеджер (-ка) персоналу Фонду відповідає за ознайомлення нових учасників Команди Фонду з цією політикою та підписання Етичного кодексу;
- Керівник (-ці) програм та проектів зобов'язані проводити ознайомлення своїх безпосередніх учасників Команди Фонду з відповідальністю щодо корупційних/шахрайських дій під час виконання конкретного проекту чи програми;
- Керівник (-ця) відділу комунікації відповідальна за розміщення інформації щодо процедури подання скарг та звернень до Фонду;
- Комплаєнс менеджер консультує щодо будь-яких питань щодо дотримання політики захисту та безпеки бенефіціарів, політика протидії дискримінації та захисту від домагань, сексуальної експлуатації і наруги, а також політики протидії корупції та шахрайству. Комплаєнс менеджер також веде розслідування скарг та випадків корупції/шахрайства Команди Фонду по відношенню до бенефіціарів.

5.5. Всі з Команди та партнери Фонду завжди повинні залишатись чесними і порядними та негайно повідомляти про будь-які відхилення від цієї Політики та процедур Фонду.

VI. УНИКНЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

- 6.1. Конфлікт інтересів передбачає суперечність між особистими інтересами учасників Команди Фонду з його/її повноваженнями і завданнями В рамках діяльності Фонду, наявність якої може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття ним/нею рішень, а також на вчинення або невчинення дій під час виконання цих повноважень і завдань.
- 6.2. Ділові відносини Фонду із зовнішніми контрагентами мають бути професійними та порядними.
- 6.3. Команда Фонду має уникати конфлікту інтересів незалежно від того, чи є він наявним, чи лише потенційним. Для цього кожен а учасник Команди Фонду під час онбординга підписує декларацію про відсутність конфлікту інтересів. Команда Фонду, що підписали декларацію про відсутність конфлікту інтересів, мають оголошувати такий конфлікт інтересів під час прийняття рішень чи виконання своїх обов'язків, а також самоусунутися від прийняття рішень. Кожен з Команди Фонду мають звертатися до Комплаєнс менеджер стосовно спірних питань, які можуть становити конфлікт інтересів.
- 6.4. Учасники Команди Фонду повинні відсторонитися від обговорень чи прийняття рішень у разі, коли вони мають чи можуть мати конфлікт інтересів. У випадку повідомлення про конфлікт інтересів це обов'язково нотується в протоколі засідання відповідного відділу для документального підтвердження відсутності конфлікту інтересів під час прийняття рішень.
- 6.5. Кожен та кожна нові учасники в Команді Фонду у відповідь на пропозицію долучитися до команди Фонду повинні письмово підтвердити, що він/вона не є родичом особи, що буде здійснювати керівні функції щодо нього/неї. Для цього під час онбординга та/чи переходу на іншу/нову посаду, чи під час участі в комісіях, комітетах, інших постійних чи тимчасових формуваннях Фонду, співробітники підписують декларацію про відсутність конфлікту інтересів.
- 6.6. Учасник Команди Фонду, що перебувають у родинних стосунках не можуть перебувати у владних відносинах на робочому місці (Керівник (-ця) та підлеглий) в Фонді, але можуть працювати на рівних посадах чи у відділах, що не підпорядковуються один одному. Учасник Команди Фонду не мають права брати участь у прийнятті рішення щодо найняття чоловіка, дружини, батька, мати, вітчима, мачухи, сина, дочки, пасинка, падчерки, рідного та двоюрідного брата, рідної та двоюрідної сестри, рідного брата та сестру дружини (чоловіка), племінника, племінниці, рідного дядька, рідної тітки, діда, баби, прадіда, прабаби, внука, внучки, правнуки, правнучки, зятя, невістки, тестя, тещі, свекра, свекрухи, батька та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювача чи усиновленого та інших осіб, з якими учасник Команди проживає однією сім'єю, зокрема, без реєстрації шлюбу.
- 6.7. Усі виявленні випадки прямого підпорядкування родичів мають бути усунені шляхом переведення таких родичів в підпорядкування до інших керівників. У разі неможливості переведення таких учасників Команди Фонду, пропонується добровільне розірвання трудових відносин одній чи обом особам. У випадку, якщо добровільне розірвання трудових відносин неможливо, ті з Команди Фонду, що порушили цю Політику, мають бути звільнені з дотриманням вимоги, передбачених законодавством.
- 6.8. Питання щодо уникнення конфлікту інтересів при здійсненні Фондом закупівель

товарів чи послуг регулюються Розділами 6 та 11 Політики 3 проведення закупівель (Procurement Policy) Фонду. Підтвердженням відсутності конфлікту інтересів є підписання декларації про відсутність конфлікту інтересів, що є невіддільною частиною процедури тендерних та конкурсних закупівель співробітниками відділу закупівель.

6.9. У разі встановлення конфлікту інтересів, який не був оприлюднений особою добровільно, до такого/такої учасника Команди Фонду може бути вжито дисциплінарних дій.

6.10. У випадку виникнення конфлікту інтересів у діяльності керівництва Фонду питання щодо його уникнення або подолання має бути винесене на засідання Наглядової ради Фонду. Для цього учасник Команди Фонду можуть пропонувати розглянути відповідне питання, надіславши листа на ім'я Голови Наглядової ради на його/її електронну скриньку.

VII. ПОДАРУНКИ, ПОЛІТИКА ГОСТИННОСТІ ФОНДУ

7.1. В ході своєї діяльності Фонд не прагне отримати переваги, даючи чи отримуючи неприйнятні подарунки, вияви гостинності, грошові винагороди.

7.2. Подарунки

7.2.1. Тому, Команда Фонду не повинна приймати від чи робити особам, з якими контактує Фонд, подарунки або послуги (готівкою або в іншій формі), які мають комерційну цінність та можуть розглядатись як заохочення чи подяка за певну роботу. Це правило стосується наявних, колишніх та потенційних контактів Фонду.

7.2.2. Єдиним виключенням із цього правила є ситуації, коли подарунок має номінальну вартість та є щирим проявом подяки, і його прийняття чи дарування не розцінюється як недостойна чи невідповідна поведінка: наприклад, скромний невимушений подарунок, вартість якого не перевищує 20 доларів США, за умови, що загальна вартість отриманого від або подарованого одній людині за календарний рік не перевищує 50 доларів США. Якщо в договорі з Донором є пряма заборона на будь-які подарунки, то Команда Фонду, що залучені до такого проєкту, чи мають безпосередній контакт з бенефіціарами, мають виконувати умови прописані в договорі з Донором.

7.2.3. Подарунки, отримані Командою для Фонду як організації, передаються до Фонду як добровільна безкорислива пожертва згідно Закону України «Про благодійництво та благодійні організації», про що свідчить відповідний акт прийняття подарунка на баланс Фонду.

7.2.4. В разі, якщо ввічлива відмова, може видатись образливою, чи поставити під удар інтереси Фонду, учасник Команди Фонду має звернутись за порадою як діяти далі до керівництва Фонду.

7.2.5. Для підвищення моралі та злагоженості Команди, Фонд залишає за собою право організовувати святкування та обмін подарунками на: свята, Дні Народження, особливі та професійні свята Фонду. Такі події мають бути офіційно оголошені Фондом та не можуть передбачати обов'язкових грошових чи інших матеріальних внесків.

7.3. Вияв гостинності

7.3.1. Фонд залишає за собою право на традиційні прояви гостинності, що передбачені політики отримання та розпорядження благодійною допомогою Фонду, такі як:

Практика пригощання кавою/чаєм з кондитерськими виробами;

Практика оплати дороги до місця проведення події офіційно запрошених гостей;

Практика оплати проживання, харчування офіційно запрошених на подію гостей;

Роздача брендованої продукції Фонду чи одного з напрямків діяльності Фонду.

7.3.2. При цьому у ході виконання професійних обов'язків, Команді Фонду заборонено приймати або запропонувати інші вияви гостинності, що виходять за межі традиційної та звичайної гостинності.

7.4. Грошові винагороди

7.4.1. Перед Командою Фонду може постати ситуація, коли правила, визначені в цьому розділі суперечать місцевій діловій практиці. Це особливо складна сфера, і Політика має цілком захистити вище виконавче керівництво Фонду або іншого представника персоналу Фонду, які постали перед подібною дилемою.

7.4.2. В ході роботи Фонду з контактними особами з приватного сектору та державними службовцями очікується, що персонал та консультанти Фонду діятимуть чесно та порядно. Неприпустимо пропонувати чи приймати грошові винагороди, пропонувати матеріальне заохочення, комісійні або подібні виплати. Випадки таких пропозицій, навіть якщо такі пропозиції надійшли в неофіційній комунікації, мають бути повідомлені.

7.4.3. Команда Фонду залишає за собою право впроваджувати незалежну професійну діяльність поза роботою у Фонді, таку як читання лекцій, надання консультацій, публікація інтелектуальної власності, інші види освітньої, медійної, інтелектуальної, творчої діяльності. Під час впровадження незалежної професійної ті учасник Команди Фонду не мають права представляти свою посаду в Фонді, обговорювати поточну діяльність у Фонді, надавати обіцянки чи говорити від імені Фонду. Про свою незалежну професійну діяльність учасника Команди Фонду заздалегідь повідомляють керівництво Фонду. Така діяльність має відбуватися у вільний час. Заборонено вести незалежну професійну діяльність у час, який оплачено Фондом.

VIII. ЗАХОДИ КОНТРОЛЮ ЗА ОПЕРАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ ТА ПІДЗВІТНОСТІ

8.1. Задля запобігання корупційних дій, забезпечення всебічної прозорості та підзвітності, Фонд передбачає впровадження добровільних засобів моніторингу, оцінки та інформування про свою діяльність. Керівництво Фонду відповідає за організацію та успішне проходження усіх передбачених методів забезпечення прозорості.

8.2. Внутрішній аудит

8.2.1. Щонайменше раз на календарний рік Фонд проходить процедуру внутрішнього аудиту.

8.2.2. Внутрішній аудит - це вибіркова перевірка документації, фінансів, комунікації в Фонді, що проводиться раз на рік Наглядовою Радою, про що Наглядова Рада підписує протокол із висновками щодо прозорості та відповідності діяльності Фонду його стратегії та політикам. За організацію та надання усіх необхідних документів, доступ до корпоративних листувань Команди Фонду та (за необхідності) робочої комунікації, відповідає керівництво Фонду.

8.2.3. Наглядова Рада Фонду (у разі її утворення) проводить внутрішній аудит, надає запити до керівництва Фонду щодо документів, проводить інтерв'ю із Командою Фонду, надає запити щодо доступу до інших документів Фонду. У випадку коли висновок Наглядової Ради приймається одногосно усіма учасниками Наглядової Ради, такий висновок підписується та розповсюджується серед учасників Фонду. У випадку коли висновок Наглядової Ради приймається більшістю голосів, до основного висновку надається також думка меншості, яка пояснює незгоду з висновком більшості.

8.3. Зовнішній незалежний аудит

8.3.1. Щонайменше раз на календарний рік Фонд проходить процедуру зовнішнього незалежного аудиту. Такий аудит має проводитися ліцензованою в Україні аудиторською компанією, що не має в своєму складі осіб, що мають конфлікт інтересів з Фондом.

8.3.2. Окрім цього, у випадках коли договір з Донором дозволяє таку оплату, Фонд ініціює незалежний фінансовий аудит проєкту, за яким укладено договір. Такий аудит ініціюється автоматично по завершенню діяльності та оплат за проєктом. За виконання зовнішнього незалежного аудиту проєкту відповідає керівництво Фонду.

8.3.3. За організацію та проходження зовнішнього незалежного аудиту відповідає керівництво фонду. Пошук та прийняття рішення про обрання аудиторської компанії відбуваються згідно Політики з проведення закупівель (Procurement Policy) Фонду.

8.3.4. Підтвердженням проходження щорічного зовнішнього незалежного аудиту є публікація рішення аудиторської компанії на сайті Фонду.

8.4. Публічне інформування про діяльність та фінансування Фонду.

8.4.1. Раз на рік Фонд публічно звітує про свою діяльність та розмір річного бюджету. Звіт формується в довільній формі і передбачає, але не обмежується, такі розділи:

- Період звітування, із зазначенням місяця/ів та року звітування;
- Розмір річного бюджету, розмір фінансування (отриманої грошової та негрошової допомоги), визначені в національній валюті;
- Список проєктів та програм, що Фонд впроваджував впродовж звітного періоду;
- Список осіб що брали участь в управлінні організацією, із зазначенням їх посад, періоду займання посади та підпорядкування (організаційної структури).

8.4.2. Керівництво Фонду відповідає за організацію написання звіту. Підготовлений річний звіт Фонду затверджується керівництвом Фонду та публікується на засобах інформування Фонду або на його офіційному сайті.

8.5. Звітування перед державою

8.5.1. Фонд зобов'язується дотримуватися законів України та Податкового Кодексу України, вчасно та добросовісно подавати усю необхідну звітність.

8.5.2. За звітування перед державою відповідає керівництво Фонду.

XI. ПРИНЦИПИ РОБОТИ З БЕНЕФІЦІАРАМИ ТА ІНФОРМУВАННЯ ПРО ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

9.1. Для виконання цієї Політики учасники Команди Фонду зобов'язані інформувати керівництво БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ».

9.2. Будь-які перешкоди в наданні інформації щодо подання скарги/інформування про порушення Фонду будуть вважатися порушенням цієї Політики.

9.3. За організацію інформування бенефіціарів о щодо Процедури подання скарги/інформування про порушення Фонду відповідає його керівництво.

Х. ПОВІДОМЛЕННЯ ЩОДО КОРУПЦІЙНИХ ВИПАДКІВ

10.1. Команда Фонду, бенефіціар чи контрагент Фонду, що має суттєву підозру щодо корупційних чи шахрайських випадків, конфлікту інтересів чи інших фінансових порушень, має керуватися цією Політикою для повідомлення про такий випадок незалежно від того, яку посаду займає представник Фонду чи пов'язаний персонал.

ХІ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА КОРУПЦІЮ

11.1. У випадку, якщо Комітет з розслідувань встановлює, що корупція була через дії чи бездіяльність Команди Фонду, нею визначається санкція у вигляді дисциплінарного стягнення, зокрема звільнення, у порядку та випадках, визначених трудовим законодавством.

11.2. У випадку встановлення кримінально протиправної дії, керівництво Фонду або Наглядова Рада (у разі її утворення) може звернутися до компетентних органів щодо притягнення винної особи до відповідальності відповідно до чинного законодавства України. В такому випадку Фонд зобов'язаний надати усі документи та знайдені докази відповідним державним органам.

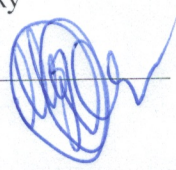
ХІІ. ПЕРЕГЛЯД ПОЛІТИКИ

12.1 Керівництво Фонду залишає за собою право переглядати цю Політику в будь-який час та будь-яким способом без попереднього повідомлення. Про будь-які зміни або перегляд має бути повідомлено через опублікування на офіційному сайті, розсилка усім особам, яких це стосується тощо.

12.2. Після внесення змін, Команда Фонду повинна ознайомитись із нею і дотримуватись її при своїй діяльності.

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Наказом виконавчого директора БЛАГОДІЙНОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» № 10 від 27.07.2024
року

 / Мар'яна САМАРСЬКА /

**ПОЛІТИКА ЩОДО БЕЗПЕКИ ТА ЗАХИСТУ ДІТЕЙ ТА ДОРОСЛИХ ІЗ ВЛАЗЛИВИХ ГРУП
НАСЕЛЕННЯ**

**ФОНД
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»
(код ЄДРПОУ: 45105021)**

1. Вступ

Спираючись та Конституцію України, керуючись законодавством України щодо дітей та вразливих груп населення, зокрема Кодексом законів України про адміністративні правопорушення, Кримінальним кодексом України, Законом України «Про охорону дитинства», Законом України «Про соціальні послуги», іншими нормативно-правовими актами, беручи до уваги принципи та політики Міжнародної федерації планування сім'ї (IPPF),

ФОНД «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ» (надалі по тексті – «Фонд»)
наголошує:

- 1.1. Кожна людина, має право бути захищеною від будь-яких форм заподіяння шкоди, жорстокого поводження, зневаги та експлуатації, незалежно від її віку, статі, сексуальної орієнтації, гендеру, гендерної ідентичності чи способу самовираження, раси, етнічного чи національного походження, релігії чи переконань, статусу партнерства, вагітності чи батьківського статусом, інвалідності, стану здоров'я чи будь-якого іншого особистого статусу.
- 1.2. Фонд є нетерпимим до будь-яких зловживань або експлуатації, які можуть здійснюватися волонтерами, співробітниками, учасниками керуючих чи наглядових органів Фонду або будь-ким, хто пов'язаний із Фондом.
- 1.3. Фонд визнає право людини бути вільною від дискримінації та нерівного поводження, яке закріплено у міжнародних документах, таких як ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD2 та законодавстві України.
- 1.4. Прагнення Фонду забезпечити дотримання сексуальних та репродуктивних прав для всіх включає зобов'язання щодо свободи та захисту від заподіяння шкоди. Робота із молоддю та у її інтересах лежить в основі роботи Фонду.
- 1.5. Фонд вважає, що створення безпечного середовища для всіх дітей, молоді та дорослих із вразливих груп населення вимагає співпраці між усіма волонтерами, співробітниками, учасниками керівних та наглядових органів Фонду. Відповідальність усіх полягає в тому, щоб висловлювати будь-яке занепокоєння, яке вони мають або про яке їм повідомляють.
- 1.6. Фонд зобов'язується вирішувати питання щодо забезпечення захисту та безпеки протягом своєї діяльності шляхом запобігання, звітування та належного реагування.
- 1.7. Ця політика має на меті визначити керівні принципи та цінності, що застосовуються до всіх елементів Фонду (Загальні Збори Фонду, Правління та Наглядова Рада Фонду, персонал, учасники тощо). Ці керівні принципи та цінності реалізуються відповідно до законодавства України, Статуту Фонду та інших регулятивних документів та процедур Фонду.

2. Призначення та сфера застосування

2.1. Метою цієї політики є захист дітей та дорослих із вразливих груп населення від зловживань та експлуатації, які можуть бути спричинені їх контактом з Фондом через:

- поведінку волонтерів, співробітників, учасників керуючих та наглядових органів Фонду, представників партнерських організацій, інших партнерів та всіх, хто пов'язаний із Фондом;
- розробку та реалізацію Фондом проектів та заходів.

¹ Співробітники Фонду – особи, що співпрацюють із Фондом незалежно від їх статусу: штатні співробітники, працівники в статусі підприємців, консультанти, інтерни та ін.

² Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, поводжень або покарань, Конвенція про права дитини, Конвенція про права інвалідів.

2.2. Політика містить зобов'язання, прийняті Фондом, і поширюється на всіх волонтерів, співробітників учасників керуючих та наглядових органів Фонду, представників партнерських організацій, інших партнерів.

2.3. Ця політика не охоплює:

- булінг або домагання, включаючи сексуальні домагання на робочому місці, що вирішуються в рамках окремої Політики Фонду;

- занепокоєнь щодо безпеки та захисту у ширшому співтоваристві, не викликаних Фондом або будь-ким, хто пов'язаний з Фондом.

2.4. Якщо занепокоєння стосується волонтера, віком 18-25 років, який не має інших додаткових характеристик, що відносять цю особу до вразливих груп населення, співробітник Фонду, відповідальний за забезпечення захисту та безпеки, консультуючись з волонтером, самостійно приймає рішення, щодо вирішення проблеми згідно з цією Політикою.

2.5. Фонд буде взаємодіяти з іншими організаціями, які контактують з дітьми та дорослими із вразливих груп населення, лише якщо вони погоджуються зі стандартами та принципами цієї Політики та відповідними процедурами для забезпечення захисту та безпеки. Взаємодія Фонду з організаціями може бути припинена, якщо стане очевидним, що таких стандартів та принципів не дотримуються.

3. Визначення

3.1. **Дитиною** вважається особа до досягнення нею повноліття (18 років). Особа віком від 14 до 18 років вважається неповнолітньою. Особа віком до 14 років вважається малолітньою³.

3.2. **Вразливі групи населення** – особи / сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини⁴ через вплив несприятливих зовнішніх та / або внутрішніх чинників⁵.

3.3. У цій політиці безпека та захист стосується зобов'язань Фонду захищати дітей та дорослих із вразливих груп населення від шкоди, яка може виникнути в результаті взаємодії з Фондом.

3.4. Ця політика також застосовується і до бенефіціарів⁶ Фонду. Фонд визнає, що бенефіціари можуть піддаватися зловживанню владою та, як такі, можуть вважатися вразливими щодо їхніх відносин з Фондом. Це визнання не означає, що бенефіціарів завжди слід розглядати як вразливих, і призначене виключно для того, щоб забезпечити всебічне виконання Фондом своїх зобов'язань щодо захисту та безпеки.

3.5. Терміни «жертва» або «постраждала особа», що використовуються у цій Політиці, стосуються осіб, які могли зазнати зловживань чи експлуатації. Використання цих термінів не означає, що будь-кого, кого підозрюють у причетності до цього зловживання чи експлуатації, слід вважати винним. Інші визначення, що стосуються захисту та безпеки, наведені у глосарії нижче.

4. Ключові принципи

4.1. **Наснаження** (емпауермент) – рішення жертви або постраждалої особи, приймаються таким чином, щоб вони, де це можливо, базувалися на поінформованій згоді жертви / дорослої постраждалої особи⁷, і будуть поважати думку жертв з числа дітей або дорослих, які не можуть дати інформовану згоду. Фонд намагатиметься забезпечити, щоб усі його комунікації з жертвами / постраждалими особами, відбувалися відповідною мовою та у відповідному форматі.

³ Сімейний Кодекс України, ст.6.

⁴ Складні життєві обставини - обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа / сім'я не може подолати самостійно.

⁵ Закон України "Про соціальні послуги".

⁶ Бенефіціар - особа, яка отримує послугу від Фонду або бере участь у його діяльності.

⁷ Фонд розуміє, що права та захист, гарантовані людям до 18 років, як питання міжнародного та національного законодавства, іноді відрізняються від прав дорослих. Ці відмінності стосуються усіх аспектів прав людини, але вимагають особливих підходів щодо сексуальних прав. Фонд виходить з того, що особи, які не досягли 18-річного віку, є носіями прав, і що в різні точки спектру дитинства, юнатства та підліткового віку певні права та захист матимуть більшу або меншу актуальність.

4.2. **Профілактика** – Фонд визнає ключову роль, яку профілактика відіграє у забезпеченні безпеки та захисту, та забезпечує, щоб вона розвивала та надавала безпечні послуги, які захищають людей від зловживань та експлуатації. Це включає застосування «захисної лінзи» до рекламних повідомлень та заходів зі збору коштів, а також навчання та підтримку у розпізнаванні зловживань.

4.3. **Захист** – жорстока поведінка в будь-якому середовищі є неприйнятною. Фонд та її партнери надаватимуть послуги у спосіб, який не зменшуватиме їхні обов'язки щодо безпеки та захисту. Фонд буде підтримувати роботу чітких каналів, що дозволяють повідомляти інформацію конфіденційно та анонімно (за потреби). Фонд буде належним чином реагувати на занепокоєння щодо захисту та безпеки та надавати підтримку та представництво жертвам / постраждалим особам.

4.4. **Партнерство** – Фонд надає свої послуги безпосередньо та через партнерів, та визнає, що місцеві громади мають відігравати певну роль у запобіганні, виявленні та повідомленні про нехтування та жорстоке поводження. Фонд контролюватиме дотримання партнерами стандартів щодо захисту та безпеки, та, за потреби, втручатиметься, якщо партнери не дотримуються прийнятих стандартів.

4.5. **Пропорційність** – Фонд визнає, що життя може нести певні ризики. Фонд буде підтримувати діяльність своїх партнерів, які визначають ризики та працюють для їх пом'якшення. Фонд буде впевнюватися, що його відповідні реакції пропорційні обставинам будь-якого інциденту та побажанням жертви / постраждалої особи.

4.6. **Підзвітність** – Фонд діятиме добросовісно, дотримуватиметься належного процесу та буде прозорим та підзвітним щодо своєї діяльності з питань захисту та безпеки. Фонд включатиме дані щодо отриманих та відреагованих анонімних занепокоєнь, щоб ці дані були доступними для її учасників, бенефіціарів та партнерів. Фонд визнає, що, хоча кожен несе відповідальність за безпеку та захист, керівництво Фонд несе відповідальність за забезпечення дотримання культури захисту та безпеки у Фонді.

5. Впровадження

5.1. Відповідальність керівництва полягає у забезпеченні наявності та виконанні цієї політики, контролю за її дотриманням та періодичному перегляді.

5.2. Відповідальні особи з числа працівників та керівництва Фонду розробляють та оновлюють відповідні процедури висловлення занепокоєння.

5.3. Виконавчий директор Фонду та відповідальні особи у партнерських організаціях Фонду мають:

- бути обізнаними про свої обов'язки щодо забезпечення безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення;
- бути обізнаними щодо законодавства, яке стосується питань безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення;
- прийняти, впровадити та забезпечити дотримання політик та процедур щодо захисту та безпеки, заснованих на вищезазначених принципах та пунктах реалізації, які мають відображати вимоги українського законодавства;
- забезпечити дотримання процедур Фонду щодо звітності про інциденти щодо захисту та безпеку;
- забезпечити належне усунення всіх порушень Політики щодо захисту та безпеки, а також збереження та надійне зберігання інформації із обмеженим доступом.

6. Профілактика

6.1. Керівництво Фонду та відповідальні особи у партнерських організаціях мають:

- забезпечити інформування про/та дотримання усіма співробітниками цієї Політики та інших політик та процедур Фонду, що стосуються питань захисту та безпеки (в разі їх наявності);

- розробляти та реалізовувати усі проекти та заходи таким чином, щоб діти, дорослі із вразливих груп та бенефіціари були захищені від будь-якого ризику завдання шкоди, яка може виникнути в результаті їх контакту з Фондом. Це в тому числі стосується способу збору інформації про осіб, залучених до проектів Фонду, та її поширення, а також оцінки ризиків;

- впроваджувати жорсткі процедури з питань забезпечення захисту та безпеки під час набору, управління та розміщення співробітників;

- забезпечувати навчання персоналу з питань безпеки та захисту на рівні, пропорційному їх ролі у організації, але, як мінімум, забезпечити, щоб усі волонтери, співробітники, учасники керівних та наглядових органів Фонду усвідомлювали, що не можна допускати жорстокого поводження, нехтування та експлуатації та що всі занепокоєння будуть зареєстровані та відреаговані, а також знати про те, як і кому можна повідомляти про будь-які подібні проблеми;

- сприяти створенню та підтримці середовища, яке запобігає порушенню безпеки та захисту та сприяє впровадженню цієї Політики;

6.2. Керівні та наглядові органи Фонду несуть відповідальність за забезпечення того, щоб ця Політика та відповідні процедури були включені до сфери їх відповідальності.

7. Повідомлення

7.1. Виконавчий директор Фонду та відповідальні особи у партнерських організаціях мають:

- забезпечити наявність безпечних та доступних способів для повідомлення про занепокоєння щодо можливого чи явного порушення захисту та безпеки, інформація про які донесена до відома усіх співробітників, волонтерів та громад, з якими працює Фонд;

- переконатись, що всі керівники та координатори знають, як заповнити форму повідомлення про інцидент та кому саме це повідомлення має бути передане для реєстрації;

- переконатись, що всі учасники керівних та наглядових органів Фонду, волонтери та співробітники знають про додаткові заходи, яких необхідно вжити у випадках, коли йдеться про дитину або дорослого із вразливих груп;

- забезпечити захист будь-якого волонтера, учасника керівних та наглядових органів Фонду, співробітника, який повідомляє про занепокоєння чи подає скаргу відповідно до принципів повідомлення про порушення, що містяться у Політиці щодо висловлення занепокоєння.

8. Реагування

8.1. Фонд та партнерські організації мають:

- негайно реагувати на повідомлення щодо порушення безпеки та захисту та занепокоєння, відповідно до Політик та процедур Фонду щодо безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення та законодавства України;

- застосовувати відповідні дисциплінарні заходи до співробітників, які порушили цю Політику Фонду;

- переконатись, що відповідні дії відбуваються у інтересах постраждалої особи (жертви), а її потреби – на першому плані процесу розслідування;

- запропонувати підтримку жертвам, що зазнали шкоди, заподіяної персоналом або будь-ким, хто пов'язаний з Фондом, незалежно від того, чи проводиться офіційне розслідування. Актуальний список місцевих організацій, що пропонують підтримку, повинен бути доступним для жертв / постраждалих (у випадку дітей – для їх батьків чи опікунів), який повинен містити, але не обмежуватись, інформацією про правову, консультативну, медичну та психосоціальну підтримку. Рішення щодо підтримки має прийматися жертвою / постраждалою особою.

- забезпечити дотримання належної конфіденційності на всіх етапах процесу при розгляді занепокоєнь щодо захисту та безпеки. Інформація, що стосується інциденту та подальшого його розгляду, повинна передаватися лише за необхідності та повинна бути постійно захищеною відповідно до

Політик

Фонду.

Конфіденційність має діяти в інтересах постраждалої особи, а не підозрюваного порушника, і ніколи не повинна використовуватися як привід для того, щоб не відреагувати на занепокоєння;

- забезпечити подання оновлюваної інформації щодо захисту та безпеки до Правління Фонду на щоквартальній основі;

- забезпечити регулярний розгляд та вивчення інцидентів із порушення захисту та безпеки.

8.2. Крім того, партнерські організації, що надають послуги з питань сексуального та репродуктивного здоров'я дітям, молоді та дорослим із вразливих груп, повинні мати політику, яка гарантує, що пункти надання послуг є безпечним середовищем, яке, як мінімум, має інструкції для (медичних) працівників щодо їх юридичних, професійних та етичних зобов'язань повідомляти про підозру у зловживаннях або експлуатації вразливого клієнта, поважати їх право на приватне життя, та отримувати їх усвідомлену згоду, де це доречно.

Ця політика переглядається періодично, але не рідше ніж раз на три роки.

ГЛОСАРІЙ

Дитиною вважається особа до досягнення нею повноліття (18 років).

Вразливі групи населення – особи / сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та / або внутрішніх чинників. Сюди відносяться вразливі дорослі (дорослі, що перебувають у групі ризику), які можуть бути не в змозі доглядати чи захищати себе від шкоди чи експлуатації через такі фактори, як, наприклад, гендер, проблеми психічного здоров'я, розумові або фізичні вади, вік чи сексуальна орієнтація.

Цей термін може також використовуватися для позначення когось, чия вразливість є наслідком їх ситуації, а не будь-якого властивого фактору. Сюди може відноситись особа, вразливість якої є наслідком стихійного лиха або конфлікту. Він також використовується для цілей політик та процедур Фонду для посилення на бенефіціарів Фонду. Фонд визнає, що бенефіціари можуть піддаватися зловживанню владою та, як такі, можуть вважатися вразливими щодо їхніх відносин з Фондом.

Це визнання не означає, що бенефіціарів завжди слід розглядати як вразливих, і призначене виключно для того, щоб забезпечити всебічне виконання Фондом своїх зобов'язань щодо захисту та безпеки.

Експлуатація

Під експлуатацією людини слід розуміти всі форми **сексуальної експлуатації**, використання в порнобізнесі, примусову працю або примусове надання послуг, рабство або звичаї, подібні до рабства, підневільний стан, залучення в боргову кабалу, вилучення органів, проведення дослідів над людиною без її згоди, усиновлення (удочеріння) з метою наживи, примусову вагітність або примусове переривання вагітності, примусове одруження, примусове втягнення у зайняття жебрацтвом, втягнення у злочинну діяльність, використання у збройних конфліктах тощо.

Це визначення стосується торгівлі людьми та сучасного рабства, звичаї, подібні до рабства, підневільний стан, залучення в боргову кабалу, вилучення органів, проведення дослідів над людиною без її згоди, усиновлення (удочеріння) з метою наживи, примусову вагітність або примусове переривання вагітності, примусове одруження, примусове втягнення у зайняття жебрацтвом, втягнення у злочинну діяльність, використання у збройних конфліктах тощо. Це визначення стосується торгівлі людьми та сучасного рабства.

Захист

Для Фонду *захист та безпека* в цілому означає захист здоров'я людей, їх добробуту та прав людини та надання їм можливості жити вільно від шкоди, зловживань та нехтування (зневаги). Це означає вжиття всіх розумних заходів для запобігання нанесення шкоди, зокрема сексуальної експлуатації, зловживань та домагань; захист людей, які контактують із Фондом, особливо вразливих дорослих та дітей, від цієї шкоди; та адекватне реагування, коли шкода дійсно настає.

Це визначення спирається на значення та принципи Фонду та формує культуру Фонду. Фонд приділяє особливу увагу запобіганню та реагуванню на шкоду від будь-якого потенційного, фактичного або спроби зловживання владою, довірою чи вразливістю, особливо у сексуальних цілях.

Захист та безпека дітей та дорослих із вразливих груп населення

Для Фонду, захист та безпека дітей та вразливих дорослих конкретно стосується запобігання усім формам жорстокого поводження та експлуатації дітей та вразливих дорослих. Захист та безпека бенефіціарів та постраждалих осіб – у центрі діяльності Фонду.

Зобов'язання щодо захисту та безпеки застосовуються послідовно і без винятку до програм Фонду, партнерів та персоналу. Вони вимагають попереджувального виявлення, запобігання та захисту від усіх ризиків заподіяння шкоди, експлуатації та зловживань, а також створення та підтримання розвинених, відповідальних та прозорих систем реагування, звітності та вивчення ризиків, що втілюються в життя. Ці системи повинні бути орієнтованими на постраждалих, а також забезпечувати належний захист обвинувачуваним до будь-якого встановлення вини.

Зловживання

Зловживання владою або службовим становищем – умисне, з метою одержання будь-якої неправомірної вигоди для самої себе чи іншої фізичної або юридичної особи використання службового

особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб.

Конфіденційність

Конфіденційна інформація має бути захищена від несанкціонованого розголошення. Конфіденційна інформація – це інформація, яка не є загальновідомою та має певну цінність для конфіденційності. Це включає в себе особисту інформацію, а також конфіденційні документи. Конфіденційна інформація повинна передаватися лише за потреби володіти такою інформацією, тобто вона надається лише там, де є обґрунтування, що особа повинна її знати для виконання своєї ролі.

Молодь

Згідно законодавства України, молодь – особи віком до 35 років. Для цілей власної програмної роботи та збору даних Фонд, відповідно до ООН, визначає молодь як людей у віці від 10 до 24 років.

Нехтування

Визначення включає умисне або необережне незадоволення потреб людини, що призводить до фактичної або потенційної шкоди її здоров'ю, розвитку чи гідності в контексті відносин відповідальності, довіри чи влади.

Психологічне насильство

Це форма домашнього насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи.

Постраждала особа

Особа, яка зазнала жорстокого поводження чи експлуатації. Термін «постраждала» часто вживають замість «жертва», однак це вибір особи, яким чином вона хоче ідентифікувати себе.

Сексуальні домагання

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

Сексуальне насильство – форма насильства, що включає:

- 1) будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди;
- 2) будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини;
- 3) примушування до акту сексуального характеру з третьою особою;
- 4) а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності.

Шкода

Шкода – це психологічне, фізичне та будь-яке інше порушення прав особи.

ДОДАТОК 1

до Політики щодо безпеки та захисту дітей та дорослих із вразливих груп населення Благодійної організації «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «КУЛЬТУРНІ СИЛИ УКРАЇНИ»

Контрольний список заходів для безпечного найму персоналу (рекрутингу)

Фонд прагне дотримуватися найкращої практики безпечного найму персоналу як частини свого зобов'язання виконувати обов'язки щодо забезпечення захисту та безпеки. Партнерським організаціям Фонду також потрібно дотримуватися цього контрольного списку як мінімум.

Оголошення про вакансії

Як мінімум, слід включати твердження: "Фонд прагне захищати та сприяти добробуту дітей, молоді та вразливих дорослих і очікує, що всі працівники, волонтери, підрядники та партнери поділяють це зобов'язання".

Опис роботи

Як мінімум, має містити:

- Твердження: як зазначено вище
- Роль: дотримуватися вимог щодо звітності та моніторингу цієї ролі щодо захисту та безпеки в контексті.
- Специфікація особи: демонструє розуміння та прихильність до захисту та безпеки у місцевому та міжнародному контексті.

Саморозкриття

Кандидати (претенденти) повинні підписати бланк саморозголошення, де вказано, що Фонд у довідках (рекомендаційних листах) надаватиме інформацію про будь-які проступки / порушення цієї особи.

Прогалини в історії зайнятості

Пробіли в історії зайнятості завжди слід досліджувати разом із кандидатом або з особою, що надала рекомендацію, і, якщо потрібно, слід подати запит на підтвердження доказів.

Перевірка судимості

Фонд визнає свою відповідальність не дозволяти свідомо забороненій особі працювати з уразливими групами (включаючи дітей). Фонд здійснюватиме відповідні перевірки та буде інформувати відповідні місцеві органи, якщо особу усувають з посади через те, що вона завдала шкоди або тому, що вона створює ризик заподіяння шкоди вразливим групам (включаючи дітей).

Перевірка кваліфікації та досвіду, та відповідності посаді

- Потрібно мінімум 2 письмові довідки, які чітко висвітлюють питання щодо придатності для роботи з дітьми або вразливими дорослими.
- Розмова із надавачами довідок.
- Інтенсивні інтерв'ю, які також охоплюють питання захисту та безпеки, рівності та недискримінації.

Умови контракту

Контракт із фізичною особою повинен містити таке: *«Підписуючи нижче, я, _____, визнаю та погоджуюсь з тим, що я ознайомився та приймаю умови цього Договору та що я прочитав, зрозумів і погоджуюсь дотримуватися Кодексу поведінки Фонду».*

Обов'язковий вступний інструктаж та щорічне навчання з питань захисту та безпеки

Навчання з питань захисту та безпеки є обов'язковим для всіх у рамках програми офіційного введення на посаду із регулярними (щорічними) тренінгами для оновлення знань.

Надання Фондом довідок

Фонд у письмових довідках надаватиме інформацію про те, коли хтось був звільнений за серйозні проступки або пішов з посади до завершення процесу розслідування. Довідки мають надаватися лише відділом кадрів, про що у довідці має бути зазначено, щоб було зрозуміло, що інформація є перевіреною.

Документи про людські кадри із інформацією про занепокоєння та розслідування щодо порушення захисту та безпеки

Ці документи слід зберігати протягом стандартного періоду, прийнятого відповідно до вимог щодо захисту даних, щоб гарантувати, що якщо особа вимагатиме посилення на більш пізній термін, Фонд все ще матиме інформацію, щоб гарантувати, що будь-яка відповідь на цей запит відповідає цій політиці.