



БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «СТАБІЛІЗЕЙШЕН СУППОРТ СЕРВІСІЗ»
CHARITABLE ORGANIZATION «CHARITY FOUNDATION «STABILIZATION SUPPORT SERVICES»
01001, м. Київ, вул. Паторжинського, будинок 4, квартира 6
ЄДРПОУ 40567253, UA39305299000026008046811333 в АТ КБ «Приватбанк»

Appendix 1 to Order No. 01-5 dated January 5, 2023	Додаток 1 до Наказу №01-5 від 05.01.2023
POLICIES ON PREVENTION OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE	ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
CONTENT SECTION 1. GENERAL PROVISIONS SECTION 2. OBJECTIVE OF THE POLICY OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE SECTION 3. MECHANISM FOR PREVENTING OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE SECTION 4. LIABILITY IN CASE OF VIOLATION OF THE PROVISIONS OF THE SEA POLICY SECTION 5. PROCEDURE OF REPORTING AND HANDLING INCIDENTS AND SUSPICIONS OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE. SECTION 6. RESPONDING TO CASES OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE	ЗМІСТ РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ РОЗДІЛ 2. МЕТА ПОЛІТИКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ПОЛІТИКИ СЕН РОЗДІЛ 5. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ. РОЗДІЛ 6. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
SECTION 1. GENERAL PROVISIONS 1.1. Provisions of the Policy on Prevention of Sexual Exploitation and Abuse (<i>hereinafter</i> – SEA policy) of the Charity Organization Charitable Foundation "Stabilization Support Services (<i>hereinafter</i> - Organization) is developed based on the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On ensuring equal rights and opportunities for women and men", certain articles of the Criminal Code of Ukraine, the Code of Administrative Offenses, the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, the UN Protocol on Preventing Sexual Exploitation and Abuse, the Bulletin of the UN Secretary-General "Special Measures for Protection Against Sexual Exploitation and Abuse" of October 09, 2003, the key principles of the UN Task Force on protection against sexual	РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ 1.1. Положення з Політики щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі (<i>далі</i> – Політика СЕН) Благодійної організації «Благодійний фонд «Стабілізешен суппорт сервісез» (<i>далі</i> — Організація) розроблена та базується відповідно до Конституції України, законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», окремих статей Кримінального кодексу України, Кодексу про адміністративні правопорушення, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003, Ключових принципів Цільової групи ООН з питань захисту від



<p>exploitation and abuse in humanitarian crises of 2002 and the Guiding principles of the UN policy on prevention of sexual exploitation and abuse approved by the Inter-Agency Standing Committee (IASC) at the Inter-Agency Forum of Humanitarian Partners on September 12, 2019.</p>	<p>сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз 2002 року та Керівних принципів політики ООН щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі затверджених Міжвідомчим постійним комітетом (IASC) на міжвідомчому форумі гуманітарних партнерів 12 вересня 2019 року.</p>
<p>1.2. For the purposes of this Policy the following definitions apply:</p> <p>Sexual exploitation and abuse – obtaining material or other benefits through the use of coercion of another person, including by abusing his or her vulnerable position, to provide services of a sexual nature or to perform other acts of a sexual nature, including his or her use for prostitution, participation in sexual activities, production of pornographic materials or objects, or treatment and detention in sexual slavery.</p> <p>Sexual exploitation – any abuse or attempt to abuse a vulnerable position, power or trust for sexual purposes, including in particular the acquisition, including in particular the acquisition of monetary, social or political benefits from the sexual exploitation of another person. The subject of exchange of sexual exploitation may be:</p> <ul style="list-style-type: none">- food, multi-purpose cash assistance, property, access to services, education, employment, etc.;- denial of access to assistance demanding sexual services in exchange for it;- use of sex workers, etc. <p>In sexual exploitation, there is an exchange for something.</p> <p>Sexual abuse – means physical action or threat by physical action against sexual integrity, either with the use of force, in unequal conditions, or with coercion. In case of sexual abuse, there is no exchange for something. Sexual abuse includes inappropriate touching and physical contact (with or without penetration, with or without force), unpleasant conversation, or sexual acts that do not involve contact.</p>	<p>1.2. Для виконання цілей цієї Політики застосовуються такі визначення:</p> <p>Сексуальна експлуатація та наруга – отримання матеріальної чи іншої вигоди з використанням примусу іншої особи, в тому числі шляхом зловживання її вразливим становищем, до надання послуг сексуального характеру або до здійснення інших дій сексуального характеру, включно з її використання для заняття проституцією, участі у заходах сексуального характеру, виготовлення порнографічних матеріалів або предметів або звернення і утримання в сексуальному рабстві.</p> <p>Сексуальна експлуатація – будь-яке зловживання чи спроба 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:</p> <ul style="list-style-type: none">- продукти харчування, багаточільова грошова допомога, майно, доступ до послуг, навчання, працевлаштування тощо;- відмова в доступі до допомоги з вимогою отримати сексуальні послуги в обмін на неї;- використання секс працівників тощо. <p>При сексуальній експлуатації існує обмін на щось.</p> <p>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 обмін на щось відсутній. 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.</p>



Any sexual activity involving children is sexual abuse.

Sexual harassment – any undesirable actions of a sexual nature, expressed in verbal or physical form, with the purpose of humiliating or insulting a person. This behavior can evaluate other sexual activities that will be perceived and evaluated in a similar way. Such actions of a sexual nature can create barriers to the performance of work, or serve as a condition for employment, as a result, they will create an aggressive and threatening environment.

Allegations of sexual exploitation and abuse – informing on the commission of acts of sexual exploitation or abuse, which, after conducting an appropriate check, was found to contain sufficient information to initiate an investigation.

Authorized persons – employees of the Organization who monitor, process data and have access to information about any violations, as well as are responsible for registering and further processing of Applications for compliance with ethics and conduct standards.

Beneficiaries – individuals, groups or organizations that receive appropriate benefits, directly or indirectly, as part of the implementation of projects, programs or activities of the organization.

Child – any person under the age of 18 (regardless of the local/regional specifics of determining the age of majority).

Suspicion – the cause of anxiety or concern that at a certain stage is not supported by evidence and is not recognized as true. In the context of sexual exploitation and abuse – suspicion and/or rumor that any of the organization's personnel or other persons or organizations/structures involved in the organization's activities have caused harm.

Будь-які дії сексуального характеру з залученням дітей є сексуальною наругою.

Сексуальне домагання – будь-які небажані дії сексуального характеру виражені у словесній чи фізичній формі, з метою приниження чи образи особи. 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 загрозове середовище.

Обвинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі – інформування про вчинення діянь сексуальної експлуатації чи наруги, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціації розслідування.

Уповноважені особи – співробітники Організації, які здійснюють контроль, опрацьовують дані і мають доступ до інформації про будь-які порушення, а також несуть відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку Заяв про дотримання стандартів етики та поведінки.

Бенефіціари – фізичні особи, групи чи організації, які отримують відповідну вигоду, прямо чи опосередковано, у рамках реалізації проєктів, програм чи заходів Організації.

Дитина – будь-яка особа віком до 18 років (незалежно від локальної/регіональної специфіки визначення віку досягнення повноліття).

Підозра – причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими. У контексті сексуальної експлуатації та наруги – підозра та/або чутки, що будь-хто з персоналу Організації або інші залучені до діяльності



Data protection – systematically applying of institutional, technical, and organizational measures to protect the right to privacy in the context of the collection, storage, use, and disclosure of personal data.

Disciplinary measures – restrictive measures (sanctions) applied by an organization based on the results of an investigation to a person who has committed a corresponding violation or would be applied if the fact of committing a violation was confirmed by the results of an investigation completed after the person was dismissed from the organization.

Staff – all employees involved in the activities of the organization (paid staff, volunteers, contract employees, consultants, experts and other persons performing relevant functions on behalf of the organization, regardless of the type or duration of their contract).

Implementation partner (implementing partner) – a structure that is accountable and responsible for ensuring the proper use of resources provided to the organization, as well as for the implementation and management of the specified program according to the work plan. Such partners can be (the list is not limited to the specified names): members of the Foundation, other public and charitable organizations, commercial structures, individual entrepreneurs, consultants, experts, and so on.

Informed consent – consent voluntarily provided by a participant for the use of the information in the specified way. In case of need to get informed consent from the child, you should take into account the age characteristics of this category – you must

організації особи або організації/структури завдали шкоду.

Захист даних – систематичне вжиття комплексу інституційних, технічних та організаційних заходів з метою захисту права на приватність у контексті збору, зберігання, використання та розкриття персональних даних.

Заходи дисциплінарного стягнення – обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються Організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення, або були б застосовані у випадку, коли факт вчинення порушення був би підтверджений за результатами розслідування, завершеного після звільнення особи з Організації.

Персонал – всі співробітники, залучені до діяльності Організації (оплачуваний персонал, волонтери, контрактні працівники, консультанти, експерти та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації, незалежно від виду чи строку дії їхнього договору).

Партнер з імплементації (імплементуючий партнер) – структура, яка підзвітна і несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих Організації, а також за імплементацію та керівництво означеної програми згідно робочого плану. Такими партнерами можуть бути (перелік не обмежується вказаними найменуваннями): учасники Фонду, інші громадські та благодійні організації, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти, експерти тощо.

Інформована згода – добровільно надана учасником згода на використання інформації у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії – необхідно отримати інформовану



also get informed consent from one of the child's parents or guardian. Persons with disabilities may need appropriate support in the process of granting such consent, taking into account the specifics of existing violations. In any case, even if informed consent is obtained, it can be withdrawn at any time. Moreover, the person responsible for collecting information is obliged to assess the potential consequences of its use for the personal safety of the provider and other persons involved in the process, as well as to minimize any risk associated with causing harm as a result of using this information.

Initial assessment – review of the information received in order to determine the need to initiate an investigation (whether the facts provided are sufficient to bring charges of sexual exploitation and abuse) or to collect additional information in order to make an appropriate decision.

Investigation – an analytical process that involves collecting information to determine the fact of violation of the relevant norm of current legislation and, if the violation is confirmed, to bring the perpetrators or organizations to justice.

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

Notification of charges – a written notice sent by the responsible structure to a certain party, indicating the facts that are the basis for making charges, and asking the party to provide its comments. Usually sent during the investigation process.

Reporting a potential incident involving sexual exploitation and abuse – provided information (by the applicant or other person (source) about behavior

згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідної підтримки в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. В будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можливо відкликати. Більш того, особа, яка відповідає за збір інформації, зобов'язана оцінити потенційні наслідки її використання для особистої безпеки надавача та інших залучених до процесу осіб, а також мінімізувати будь-який ризик, пов'язаний із завданням шкоди в результаті використання цієї інформації.

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

Розслідування – аналітичний процес, що передбачає збір інформації для визначення факту порушення відповідної норми чинного законодавства і у випадку підтвердження порушення – притягнення винних осіб чи організацій до відповідальності.

Порушення – сексуальна наруга, сексуальна експлуатація чи сексуальні домагання.

Повідомлення про обвинувачення – письмове повідомлення, направлене відповідальною структурою визначеній стороні, з вказанням фактів, що є основою для винесення обвинувачення, та проханням до сторони надати свої коментарі. Зазвичай надсилається в процесі розслідування.

Повідомлення про потенційний інцидент, що включає сексуальну експлуатацію і наругу – надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки



<p>that may contain signs of violation of the provisions of the SEA policy, but requires verification.</p> <p>Subject of notification/investigation – the person whose actions are the object of investigation/notification.</p> <p>Substantiated notice – during the investigation, it was established that there was sufficient evidence to establish the fact of committing acts of sexual exploitation and abuse.</p> <p>Unsubstantiated notice – available evidence was insufficient to complete the investigation, or in the course of the investigation, it was concluded that the evidence was insufficient to establish the fact of committing acts of sexual exploitation and abuse for a number of reasons – this does not always mean that the accusation was found to be false.</p> <p>Zero tolerance policy – a policy that prohibits any sexual exploitation and abuse by the organization's personnel, including implementation partners, and makes it mandatory to hold them accountable if they commit such acts.</p>	<p>порушення положень Політики СЕН, але потребує перевірки.</p> <p>Суб'єкт повідомлення / розслідування – особа, дії якої є об'єктом розслідування / повідомлення.</p> <p>Обґрунтоване повідомлення – під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги.</p> <p>Необґрунтоване повідомлення – наявних доказів було недостатньо для того, щоб завершити розслідування чи в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації та наруги, з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим.</p> <p>Політика абсолютної нетерпимості – політика, що встановлює заборону на будь-які прояви сексуальної експлуатації та наруги з боку персоналу Організації, включно з партнерами з імплементації та визначає обов'язковим притягнення до відповідальності у випадку вчинення таких дій.</p>
<p>1.3. SEA policy principles and standards:</p> <ul style="list-style-type: none">- all personnel of the organization are obliged to create and maintain an environment in and out of the organization to prevent sexual exploitation and abuse;- any sexual acts against children under the age of 18 are prohibited. A misconception about the child's age is not an excuse;- the exchange of sexual services for money, work, goods or services (including hiring of sex workers) is prohibited;- it is prohibited to abuse power or authority in order to engage in sexual relations with the beneficiary;	<p>1.3. Принципи та стандарти Політики СЕН:</p> <ul style="list-style-type: none">- весь персонал Організації зобов'язаний створювати та підтримувати середовище в організації та поза нею для попередження сексуальної експлуатації та наруги;- будь-які дії сексуального характеру щодо дітей – осіб, які не досягли 18-річного віку, – заборонені. Помилкове уявлення про вік дитини не є виправданням;- обмін сексуальних послуг на гроші, роботу, товари чи послуги (включно з наймом секс-працівників) заборонений;- заборонено зловживати владою чи повноваженнями з метою вступу у сексуальні стосунки з бенефіціаром;



<p>- the staff of the Organization is required to report any suspicions of sexual exploitation and abuse. When an employee(s) of the organization has concerns or suspicions that one of their colleagues is committing sexual exploitation or abuse, he/she must report such concerns by established information channels;</p> <p>- sexual exploitation and abuse are gross violations that are the grounds for dismissal.</p>	<p>- персонал Організації зобов'язаний повідомляти про будь-які підозри щодо сексуальної експлуатації та наруги. Коли у співробітника/-ці Організації виникають побоювання або підозри в тому, що будь-хто з його колег, робить сексуальну експлуатацію або сексуальну наругу, він/вона повинен доповісти про такі побоювання за встановлення каналів інформування;</p> <p>- сексуальна експлуатація та наруга — це грубі порушення, що є підставою для звільнення.</p>
<p>1.4. All forms of sexual exploitation and abuse constitute a violation of human rights and an abuse of power over a person in a vulnerable or subordinate situation. Sexual exploitation and abuse can lead to long-term negative consequences for victims. Manifestations of any form of sexual exploitation and abuse in an organization undermine its reputation and negatively affect the ability to achieve the goals and objectives of the organization.</p>	<p>1.4. Всі форми сексуальної експлуатації та наруги є порушенням прав людини і зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому положенні. Сексуальна експлуатація та наруга може призвести до тривалих, негативних наслідків для постраждалих осіб. Прояви будь якої з форм сексуальної експлуатації та наруги в Організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.</p>
<p>1.5. Abuse of power over a person in a vulnerable or subordinate position. Sexual exploitation and abuse can lead to long-term, negative consequences for those affected. Manifestations of any form of sexual exploitation and abuse in the Organization undermine its reputation and negatively affect the ability to realize the Organization's goals and objectives.</p>	<p>1.5. Зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому положенні. Сексуальна експлуатація та наруга може призвести до тривалих, негативних наслідків для постраждалих осіб. Прояви будь якої з форм сексуальної експлуатації та наруги в Організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.</p>
<p>1.6. The SEA policy is a basic document that sets out organizational principles, standards and requirements for the prevention of sexual exploitation and abuse, and is binding on all personnel of the Organization.</p>	<p>1.6. Політика СЕН є базовим документом, який визначає організаційні принципи, стандарти та вимоги щодо запобігання сексуальної експлуатації і наруги, і має обов'язкову чинність для всього персоналу Організації.</p>
<p>1.7. The SEA policy defines the principles, standards, and procedures that must be followed by the staff of the organization, which are designed to prevent sexual exploitation and abuse and respond to possible manifestations of sexual exploitation and abuse towards the beneficiaries of the organization,</p>	<p>1.7. Політика СЕН визначає принципи, стандарти та процедури, обов'язкові для дотримання персоналом Організації, які покликані попереджати сексуальну експлуатацію та наругу та реагувати на можливі прояви сексуальної експлуатації та наруги по відношенню до бенефіціарів Організації, інших</p>



<p>other employees and towards any representatives of vulnerable groups during the working and non-working hours of employees.</p>	<p>співробітників та по відношенню до будь-яких представників вразливих груп населення у робочий та позаробочий час співробітників.</p>
<p>1.8. All personnel of the Organization, involved experts, the beneficiaries, and others connected with the direct activities of the Organization have equal rights to impartial investigation and protection without discrimination on any grounds: age, gender, nationality, place of residence/stay, race, sexual orientation, language, social status, property status, religious, political or other beliefs, health status, disability or any other grounds.</p>	<p>1.8. Весь персонал Організації, залучені експерти, бенефіціари та інші особи, пов'язані з безпосередньою діяльністю Організації, 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.</p>
<p>1.9. As part of the SEA policy, the Organization is committed to create an atmosphere of zero intolerance towards sexual exploitation and abuse in the organization, with an emphasis on prevention, informing and training among staff and beneficiaries.</p>	<p>1.9. В рамках Політики СЕН Організація зобов'язується створювати в організації атмосферу абсолютної нетерпимості до сексуальної експлуатації та наруги, роблячи акцент на профілактиці, інформуванні та навчанні серед персоналу та бенефіціарів.</p>
<p>1.10. The Organization guarantees an impartial investigation in the case of reporting an incident and prosecution in accordance with the internal rules of the organization and current legislation, in the event of a confirmed charge of sexual exploitation and abuse.</p>	<p>1.10. Організація гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно внутрішніх правил Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі.</p>
<p>1.11. Apart from the personnel, the principles and standards of this SEA policy also apply to any persons involved in the implementation of the Organization's activities, including employees, partner public or charitable organizations, donor organizations, benefactors, patrons, implementing partners, contractors, consultants, volunteers and other persons and organizations/structures involved in the Organization's activities.</p>	<p>1.11. Окрім персоналу, принципи та стандарти даної Політики СЕН стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації діяльності Організації, в тому числі найманих осіб, партнерських громадських або благодійних організацій, донорських організацій, благодійників, меценатів, імплементуючих партнерів, підрядників, консультантів, волонтерів та інших залучених до діяльності Організації осіб та організацій/структур.</p>
<p>1.12. The SEA policy is applied by the Organization's staff during working and non-working hours, during travel, business trips, and any type of vacation.</p>	<p>1.12. Політика СЕН застосовується персоналом Організації у робочий та не робочий час, під час подорожей, відряджень та будь-якому з видів відпустки.</p>



<p>1.13. The principles and standards of the SEA Policy apply to employees, involved experts, volunteers and other persons and organizations/structures involved in the Organization. Familiarization and consent to comply with the SEA policy is certified by the signature of each member, employee, involved expert of the organization, are stored together with the application (for Foundation participants), personal file (for employees), copies of personal documents (for other persons).</p>	<p>1.13. Принципи та стандарти Політики СЕН поширюються на співробітників, залучених експертів, волонтерів та інших залучених до Організації осіб і організацій/структур. Ознайомлення та згода на дотримання Політики СЕН засвідчується підписом кожного члена, працівника, залученого експерта Організації, зберігається разом з заявою (для учасників Фонду), особистою справою (для співробітників), копіями особистих документів (для інших осіб).</p>
<p>1.14. The text of the SEA policy is posted on the organization's internal information resource.</p>	<p>1.14. Текст Політики СЕН розміщується на внутрішньому інформаційному ресурсі Організації.</p>
<p>1.15. An authorized person appointed by the Order of the Organization's Director coordinates and is responsible for implementing the SEA policy.</p>	<p>1.15. Координує та відповідає за реалізацію Політики СЕН Уповноважена особа, призначена наказом Директора Організації.</p>
<p>1.16. The Director of the Organization oversees the implementation and application of the SEA policy.</p>	<p>1.16. Контроль за впровадження та реалізацію Політики СЕН здійснює Директор Організації.</p>
<p>1.17. The Organization's SEA policy comes into force after its approval by the organization's Director.</p>	<p>1.17. Політика СЕН Організації набуває чинності після її затвердження Директором організації.</p>
<p>SECTION 2. OBJECTIVE OF THE POLICY OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p>	<p>РОЗДІЛ 2. МЕТА ПОЛІТИКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ</p>
<p>2.1. SEA policy reflects the organization's commitment to high ethical standards, commitment to improving culture, and maintaining its business reputation at the proper level.</p>	<p>2.1. Політика СЕН відображає прихильність Організації високим етичним стандартам, прагнення до вдосконалення культури, та підтримання ділової репутації на належному рівні.</p>
<p>2.2. The organization sets the following goal:</p> <ul style="list-style-type: none">● identify measures to prevent cases of sexual exploitation and abuse;● identify clear mechanisms for preventing and reporting cases of sexual exploitation and abuse;● establish the obligation of Foundation participants, employees of the Organization, involved experts and other persons involved in the Organization's activities to know and comply with the principles, standards and requirements of this SEA policy.	<p>2.2. Організація ставить перед собою мету:</p> <ul style="list-style-type: none">● визначити заходи для попередження випадків сексуальної експлуатації та наруги;● визначити чіткі механізми для запобігання та інформування про випадки сексуальної експлуатації та наруги;● встановити обов'язок учасників Фонду, співробітників Організації, залучених експертів та інших долучених до діяльності Організації осіб знати і дотримуватися принципів, стандартів і вимог цієї Політики СЕН.



SECTION 3. MECHANISM FOR PREVENTING OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE	РОЗДІЛ 3. МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
3.1. Prevention is an indispensable part of the SEA policy, therefore the Organization takes personnel selection processes responsibly.	3.1. Профілактика є необхідною частиною Політики СЕН, тому Організація відповідально ставиться до відбору персоналу.
3.2. In the process of recruitment, the staff get familiar with the SEA policy and sign an informed consent to comply with its provisions.	3.2. При прийомі на роботу персонал знайомиться з Політикою СЕН і підписує інформовану згоду з дотримання її положень.
3.3. The organization does not involve in work, partnership, patronage, volunteer or other activities persons who are or were on the preventive registration of abusers in the National Police of Ukraine; are registered in a neuropsychiatric or narcological dispensary; were dismissed from previous jobs due to manifestations of unethical behavior towards beneficiaries or colleagues. Verification of these facts is part of the Organization's personnel selection procedure. If such facts were not established during the selection of personnel or at the start of activities with partners, but became known in the course of activities, the Organization, in the presence of established facts, will terminate cooperation with such persons.	3.3. Організація 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 персоналу Організації. Якщо такі факти не були встановлені під час відбору персоналу чи початку діяльності з партнерами, але стали відомими в процесі діяльності, Організація за наявності встановлених фактів припиняє співпрацю з такими особами.
3.4. The Organization regularly conducts information and educational work on the prevention of sexual exploitation and abuse with personnel, expert beneficiaries, implementing partners, participants of the Foundation through educational conversations, dissemination of information materials and thematic trainings.	3.4. Організація регулярно проводить інформаційно-просвітницьку роботу із запобігання і попередження сексуальній експлуатації та нарузі з персоналом, залученими експертами бенефіціарами, імплементуючими партнерами, учасниками Фонду шляхом просвітницьких бесід, поширення інформаційних матеріалів та тематичних тренінгів.
3.5. As trainings on combating sexual exploitation and abuse, the organization can use existing certified programs offered by UN agencies and other recognized international organizations.	3.5. В якості тренінгів з протидії сексуальній експлуатації та наруги Організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та іншими визнаними міжнародними організаціями.



<p>3.6. The Organization informs staff, implementing partners and Foundation participants about the availability of reporting mechanisms for possible incidents of sexual exploitation and abuse.</p>	<p>3.6. Організація інформує персонал, імплементуючих партнерів та учасників Фонду про наявність механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів сексуальної експлуатації та наруги.</p>
<p>3.7. When working with beneficiaries, the Organization informs them about existing mechanisms for reporting possible incidents of sexual exploitation and abuse.</p>	<p>3.7. При роботі з бенефіціарами Організація інформує їх про існуючі механізми подання повідомлень про можливі інциденти, пов'язані з сексуальною експлуатацією та наругою.</p>
<p>3.8. When working with implementing partners in contact with beneficiaries, the Organization also envisages mandatory procedures to inform beneficiaries of existing reporting mechanisms for possible incidents of sexual exploitation and abuse.</p>	<p>3.8. При роботі з імплементуючими партнерами, які контактують з бенефіціарами, Організація також передбачає обов'язкові процедури інформування бенефіціарів про існуючі механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів сексуальної експлуатації та наруги.</p>
<p>3.9. When conducting monitoring activities, authorized representatives assess the awareness of beneficiaries and implementing partners about the inadmissibility of sexual exploitation and abuse and the availability of notification mechanisms.</p>	<p>3.9. При проведенні моніторингових заходів, уповноважені представники оцінюють інформованість бенефіціарів та імплементуючих партнерів щодо неприпустимості сексуальної експлуатації та наруги та наявності механізмів повідомлень.</p>
<p>SECTION 4. LIABILITY IN CASE OF VIOLATION OF THE PROVISIONS OF THE POLICY ON SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE</p>	<p>РОЗДІЛ 4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ПОЛІТИКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ</p>
<p>4.1. The Organization applies sanctions as a result of proven violations of the provisions of the SEA policy. Such sanctions are the termination of an employment contract for serious violations, without paying compensation. Relevant provisions governing the application of sanctions are included in all employees' employment contracts.</p>	<p>4.1. Організація застосовує санкції внаслідок доведених порушень положень Політики СЕН. Такими санкціями є розірвання трудового контракту за серйозні порушення, без виплати компенсації. Відповідні положення, які регулюють застосування санкцій, вносяться в усі трудові договори співробітників.</p>
<p>4.2. The Organization has the right to apply contractual sanctions, in particular, termination of contracts with implementing partners, and termination of contracts for the provision of services or delivery of goods with suppliers. Relevant provisions governing contractual sanctions are</p>	<p>4.2. Організація має право застосовувати контрактні санкції, зокрема розірвання договорів з імплементуючими партнерами, та розірвання договорів на надання послуг чи постачання товару з постачальниками. Відповідні положення, які</p>



<p>included in all contracts with service and product providers.</p>	<p>регулюють контрактні санкції, вносяться до всіх договорів з постачальниками послуг і товарів.</p>
<p>4.3. In case of proven accusations against the Foundation's participants, the Board of Directors considers and decides to exclude such Foundation participants from the Organization. The relevant provisions governing sanctions are included in the Charter of the Organization and participation agreements.</p>	<p>4.3. У разі доведених обвинувачень на адресу учасників Фонду, Рада Директорів розглядає та приймає рішення про виключення таких учасників Фонду зі складу Організації. Відповідні положення, які регулюють санкції, вносяться до Статуту Організації та договорів про участь.</p>
<p>4.4. When responding to requests from third parties regarding the reasons for dismissal of employees or termination of relations with implementing partners and other individuals or legal entities, the Organization undertakes to report proven violations of the provisions of the SEA policy.</p>	<p>4.4. При відповіді на запити третіх сторін щодо причин звільнення співробітників чи розірвання стосунків з імплементуючими партнерами та іншими фізичними або юридичними особами, Організація зобов'язується повідомляти про доведені факти порушень положень Політики СЕН.</p>
<p>4.5. If there is a reasonable suspicion of committing a crime against sexual integrity or other crimes, in accordance with the Criminal Code of Ukraine, the Organization reports the established facts to the relevant law enforcement agencies.</p>	<p>4.5. При наявності обґрунтованої підозри про вчинення злочину проти статевої недоторканості або інших злочинів, відповідно до Кримінального кодексу України, Організація повідомляє про встановлені факти відповідні правоохоронні органи.</p>
<p>5. PROCEDURE OF REPORTING AND HANDLING INCIDENTS AND SUSPICIONS OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE.</p>	<p>РОЗДІЛ 5. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ІНЦИДЕНТІВ ТА ПІДОЗР ЩОДО ВИПАДКІВ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ.</p>
<p>5.1. An incident or suspicion of sexual exploitation and abuse may be reported by the Organization's staff, beneficiaries, witnesses to the incident, or any other victims of sexual exploitation and abuse.</p>	<p>5.1. Повідомлення про інцидент або підозру щодо сексуальної експлуатації та наруги може подавати персонал Організації, бенефіціари, свідки інциденту або будь-які інші постраждалі від сексуальної експлуатації та наруги.</p>
<p>5.2. If employees of the Organization witness violations of the SEA policy, it is their duty to immediately notify the authorized persons. The employee's notification should be detailed and include information, facts or suspicions about a case of sexual exploitation and abuse, information about the victim, the violator, and witnesses.</p>	<p>5.2. Якщо свідком порушень Політики СЕН є співробітники Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити уповноважених осіб. Повідомлення з боку співробітника має бути детальним та включати інформацію, факти або підозри щодо випадку сексуальної експлуатації та наруги, інформацію про постраждалу особу, про порушника, та свідків.</p>



<p>5.3. In order to avoid a situation of conflict of interests, if the notification concerns an authorized person, the Organization appoints at least two authorized persons who accept the notifications.</p>	<p>5.3. Для уникнення ситуації конфлікту інтересів, якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, Організація призначає не менше двох уповноважених осіб, які приймають повідомлення.</p>
<p>5.4. The Organization creates, maintains, and distributes information about the availability of reporting channels: a written complaint to the Organization, a phone number for messages with opening hours (the Organization's hotline), and a separate email address.</p>	<p>5.4. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень: письмова скарга до Організації, телефонний номер для повідомлень з годинами роботи (гаряча лінія Організації), окрема електронна адреса.</p>
<p>5.5. The authorized person checks the presence of messages on an ongoing basis and records all received messages, including anonymous ones, in a separate log. The log is a document of strict reporting and is stored in the organization's safe.</p>	<p>5.5. Уповноважена особа на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні. Журнал є документом суворої звітності і зберігається в сейфі організації.</p>
<p>5.6. The authorized person performs an initial assessment of the message and submits its results to the Director of the Organization.</p>	<p>5.6. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати Директору Організації.</p>
<p>5.7. If the initial assessment concludes that the suspicion is justified, the Director of the Organization orders the creation of a temporary commission consisting of at least three people for the administrative investigation of the case.</p>	<p>5.7. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, Директор Організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку.</p>
<p>5.8. The investigation commission may include the Director of the Organization, individual members of the Foundation and of the Board of Directors of the organization, representatives of a donor or partner organization, and independent experts. The commission may not include persons concerned in the notification. If the notification concerns an authorized person, he is suspended from performing his duties for the duration of the investigation.</p>	<p>5.8. До складу комісії з розслідування можуть входити Директор Організації, окремі учасники Фонду та Ради Директорів Організації, представники донорської або партнерської організації, незалежні експерти. В комісію не можуть входити особи, яких стосується повідомлення. Якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, вона відстороняється від виконання своїх обов'язків на час розслідування.</p>
<p>5.9. As part of the investigation, interviews with persons who made the report, victims, witnesses, and subjects of the investigation may be conducted to clarify the circumstances. The persons involved in the</p>	<p>5.9. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до опитування</p>



interviews sign an informed consent to participate in the investigation.	особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні.
5.10. Personal data of persons who report and are involved in the investigation is considered strictly confidential.	5.10. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні.
5.11. The commission analyzes the information obtained during the investigation and prepares conclusions on the confirmation or non-confirmation of the facts of sexual exploitation and abuse. The investigation can last up to three months.	5.11. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або непідтвердження фактів сексуальної експлуатації та наруги. Розслідування може тривати строком до трьох місяців.
5.12. The conclusions of the investigation commission are considered at an extraordinary meeting of the Board of Directors, which decides on the adoption of the necessary sanctions. If the notice concerns a member of the Board of Directors, that person is suspended from reviewing the case and making decisions.	5.12. Висновки комісії з розслідування розглядаються на позачерговому засіданні Ради Директорів, яке приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо повідомлення стосується члена Ради Директорів, ця особа відсторонюється від розгляду справи та прийняття рішень.
5.13. All persons involved in the consideration of the report sign a form on non-disclosure of details that may harm the affected person.	5.13. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.
5.14. The authorized person, within the framework of his / her powers, provides the affected person with the necessary support in the form of information on available resources for security, psychological, legal, medical, and other necessary assistance.	5.14. Уповноважена особа в рамках своїх повноважень надає постраждалій особі необхідну підтримку у формі інформації про доступні ресурси з безпеки, психологічної, юридичної, медичної та іншої необхідної допомоги.
SECTION 6. RESPONDING TO CASES OF SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE	РОЗДІЛ 6. РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ
6.1. In accordance with the conclusions of the investigation, the Board of Directors makes a decision on responding to notifications.	6.1. Відповідно до висновків розслідування Рада Директорів приймає рішення з реагування на повідомлення.
6.2. If the notification is not justified and the violation of the SEA policy is not confirmed, no action is taken.	6.2. Якщо повідомлення не є обґрунтованим та порушення Політики СЕН не підтверджується, ніякі заходи не вживаються.
6.3. If the conclusions of the investigation point to evidence of violations of the SEA policy, or if the	6.3. Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики СЕН, або якщо сам



БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «СТАБІЛІЗАЦІЙНІЙ СУПОРТ СЕРВІСІЗ»
CHARITABLE ORGANIZATION «CHARITY FOUNDATION «STABILIZATION SUPPORT SERVICES»
01001, м. Київ, вул. Паторжинського, будинок 4, квартира 6
ЄДРПОУ 40567253, UA39305299000026008046811333 в АТ КБ «Приватбанк»

subject of the investigation himself/herself admits guilt, the employee is dismissed.	суб'єкт розслідування визнає провину, співробітник звільняється.
6.4. If the conclusions relate to confirmed cases of sexual exploitation and abuse of Foundation members, the Board of Directors shall consider discontinuing such participation.	6.4. Якщо висновки стосуються підтверджених випадків сексуальної експлуатації та наруги з учасниками Фонду, Рада Директорів розглядає питання про припинення такої участі.
6.5. If confirmed cases relate to an implementing partner or commercial contracts, they are terminated.	6.5. Якщо підтвержені випадки стосуються імплементуючого партнера або комерційних контрактів, вони розриваються.
6.6. If confirmed cases concern donors, benefactors, patrons, volunteers, and other persons, cooperation with them is terminated.	6.6. Якщо підтверженні випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.
6.7. If the report contains signs of a criminal act, it is sent to the relevant law enforcement agencies, regardless of the conclusions of the internal investigation, but subject to informed consent from the victim.	6.7. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального діяння, то воно направляється у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.
6.8. If the report concerns a child, the Service for Children Affairs and law enforcement agencies are notified immediately within 24 hours, regardless of the results of an internal investigation.	6.8. Якщо повідомлення стосується дитини, негайно протягом доби повідомляється Служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.
Director of The Organization Dermot Hamilton Директор Організації Дермот Гамільтон	