

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

Додаток № 1 до Наказу № 2-орг
від «01» червня 2026 року

Затверджено:

(підпис / печатка) 
Олександра КАРПЕНКО
Керівник БО «БФ «СПАНБОНД»

Політика запобігання сексуальній експлуатації та насильству Благодійної організації «Благодійний фонд «СПАНБОНД»

Всі форми сексуальної експлуатації та насильства з боку працівників Благодійної організації «Благодійний фонд «СПАНБОНД» (надалі — СПАНБОНД) та пов'язаного з ними персоналу є грубим порушенням прав людини та зловживанням владою над вразливими особами. Сексуальна експлуатація та сексуальне насильство можуть призвести до довічних, негативних наслідків для постраждалих осіб.

Метою Політики запобігання сексуальній експлуатації та насильству (надалі — Політика) запобігання сексуальній експлуатації та насильству є забезпечення того, щоб проєкти СПАНБОНД, працівники або інші особи, які працюють з СПАНБОНД або від імені СПАНБОНД, не завдавали шкоди вразливим групам та забезпечити, щоб випадки неправомірної поведінки виявлялися, повідомлялися та розглядалися належно та своєчасно.

Політика запобігання сексуальній експлуатації та насильству ґрунтується на одному головному принципі - нульова толерантність до будь-яких форм сексуального насильства та/або експлуатації, спрямованих на бенефіціарів, членів громад або будь-яку іншу вразливу особу, незалежно від того, чи здійснюється зловживання нашим персоналом, чи уповноваженими представниками, які діють від імені СПАНБОНД. Вимагання сексуальних послуг в обмін на гроші, працевлаштування, товари, послуги або будь-яку іншу допомогу суворо заборонено.

Мета Політики є створення робочого середовища, яке сприяє запобіганню сексуальному насильству та експлуатації.

Політика спрямована та поширюється на всіх працівників, контрагентів, волонтерів, консультантів та надавачів послуг та/або товарів СПАНБОНД.

Ціль Політики бути практичним посібником.

Визначення та поняття:

Сексуальна експлуатація — це будь-який факт чи спроба зловживання уразливим становищем, нерівністю у владі чи довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись цим, отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи;

Сексуальне насильство - це фізичний контакт сексуального характеру, реальний або до якого примушують погрозою застосування сили або внаслідок нерівних умов;

Сексуальні домагання характеризуються повторним використанням слів або поведінки із сексуальним або сексистським підтекстом, що принижує гідність особи через їх принизливий характер, або які створюють залякуючу, ворожу або образливу ситуацію для особистості;

Гендерно-обумовлене насильство (ГОН) - це насильство, яке вчиняється проти людини через його/її стать. Таким чином, СЕН можна розглядати як різновид ГОН, оскільки жертви СЕН часто зазнають насильства через те, що вони є жінками, дівчатами, хлопцями або навіть чоловіками за певних обставин.

Абревіатура ЗСЕН використовується та розшифровується як — запобігання сексуальній експлуатації та насильству.

І. Основні принципи

1. Всі працівники СПАНБОНД та контрагенти повідомлені та усвідомлюють, що:

- Сексуальна експлуатація та насильство є серйозним проступком і підставою для застосування дисциплінарних заходів, у тому числі припинення трудових відносин та розірвання договірних відносин;

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

- Сексуальні дії з дітьми (особами, які не досягли 18 років) суворо заборонені і можуть бути предметом кримінального переслідування та покарання, незалежно від віку повноліття або місцевого віку повноліття. Помилка в оцінці віку дитини не є допустимим виправданням;

- Забороняється обмін грошей, роботи, товарів чи послуг на секс, у тому числі в будь-якій формі, що принижує людську гідність або має принизливу, образливу або експлуатагорську поведінку. Це стосується бенефіціарів, а також осіб, які шукають роботу;

- Сексуальні стосунки між персоналом та бенефіціарами категорично не рекомендуються, оскільки вони ґрунтуються на нерівній динаміці влади;

- Працівники та пов'язані з ними особи зобов'язані створювати та підтримувати середовище, що запобігає сексуальній експлуатації та насильству;

- Якщо працівник СПАНБОНД має занепокоєння або підозри щодо сексуальної експлуатації або насильства з боку колеги по роботі, так і з боку іншої організації, він/вона повинен/повинна повідомити про це негайно СПАНБОНД та за бажанням правоохоронні органи.

2. Оцінка ризиків потенційної сексуальної експлуатації та насильства

Для ефективного запобігання потенційним випадкам сексуальної експлуатації та насильства необхідно визначати та передбачати ризики виникнення таких випадків. СПАНБОНД вимагає наступне:

- оцінювати партнерів, постачальників та підрядників на предмет контакту з бенефіціарами і їх спроможність здійснювати заходи ЗСЕН;

- додати пункти з питань ЗСЕН до всіх договорів;

- визначити потенційні ризики сексуальної експлуатації та насильства, вказані в програмах, і реагувати на них;

- додати заходи з питань усвідомленості та сприйняття ЗСЕН в плани проєктів.

3. Підбір персоналу

Одним з найважливіших кроків в діяльності, яка пов'язана з ЗСЕН, є підбір персоналу. На етапі підбору персоналу визначається наступне:

- Чітко вказується відданість СПАНБОНД запобігання сексуальній експлуатації та насильству під час пошуку працівників;

- З урахуванням встановлених законом обмежень для програм, в яких беруть участь неповнолітні, а також, якщо це можливо, протягом розумного періоду часу, працівників можуть попросити надати довідки про відсутність судимості;

- Працівники, у разі укладання трудових договорів у письмовій формі, підписують договори, до яких додаються політики СПАНБОНД.

4. Партнери та постачальники послуг

Партнери (місцеві або міжнародні) та постачальники послуг також повинні дотримуватись мінімальних стандартів ЗСЕН, включаючи, але не обмежуючись:

- Комплексна юридична оцінка: При встановленні партнерських відносин з новою організацією СПАНБОНД повинен включити в комплексну юридичну оцінку аналіз політики партнера щодо ЗСЕН.

- Якщо політика партнера з питань ЗСЕН виявиться незадовільною, СПАНБОНД не вступатиме в партнерські стосунки з цією організацією або допомагати їй в забезпеченні дотримання мінімальних стандартів ЗСЕН.

5. Інформування та навчання персоналу

Навчання та інформування відіграють основну роль у запобіганні сексуальній експлуатації та насильству. Ці зусилля можуть допомогти заповнити прогалини в знаннях, підвищити підтримку працівників з цього питання та створити більш відкриту дискусію щодо ЗСЕН, яка залишається чутливим питанням у багатьох культурах.

СПАНБОНД вживає наступних можливих заходів щодо працівників:

- Інструктаж прийнятого на роботу персоналу повинен включати щонайменше один інструктаж з питань ЗСЕН.

- Індивідуальні або групові інформаційні заняття, щоб підтримувати обізнаність персоналу з питань кодексу поведінки і політик ЗСЕН.

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД СПАНБОНД»

II. Механізм звернення або повідомлення

1. Механізми звернення

Про будь-які звинувачення або підозри стосовно потенційно незаконної чи неналежної поведінки слід повідомляти відразу.

Особи, які можуть подати скаргу або повідомлення:

- бенефіціари в рамках проєктів, які реалізує організація СПАНБОНД і її партнери;
- працівники СПАНБОНД;
- офіційні представники партнерських організацій СПАНБОНД;
- персонал партнерських організацій СПАНБОНД;
- інші зацікавлені сторони, які беруть участь в діяльності СПАНБОНД.

Інформація / повідомлення про СЕН подається на офіційну електронну або поштову адресу СПАНБОНД.

2. Обробка звернень / скарг

Будь-яке повідомлення або підозра про потенційно незаконну поведінку, повідомлене працівнику СПАНБОНД, має бути негайно доведено до відома керівника СПАНБОНД.

Про будь-яке повідомлення або підозру про неналежну поведінку (наприклад, переслідування, тиск або неприйнятні слова), доведену до відома працівника СПАНБОНД, або свідком яких він став, працівник СПАНБОНД, повинен повідомити керівника СПАНБОНД.

ВАЖЛИВО: ви зобов'язані негайно повідомити про будь-яку підозру щодо потенційно незаконної поведінки.

3. Конфіденційність

Всі випадки, про які повідомляють, повинні розглядатися конфіденційно з метою захисту жертви (жертв), заявника (заявників) та потенційних свідків, а також з метою забезпечення необхідної презумпції невинуватості.

У деяких випадках може виникнути потреба в залученні третьої сторони, що має вирішуватися в кожному конкретному випадку окремо та за згодою заявника, якщо це є можливо.

Повідомлення повинні розглядатися з урахуванням специфіки кожного конкретного випадку та ризиків, пов'язаних з ними для зацікавлених сторін.

4. Перевірка повідомлених фактів

СПАНБОНД використовує всі необхідні засоби для перевірки повідомлених фактів. Залежно від серйозності та складності повідомлених фактів, СПАНБОНД може вирішити передати процес розслідування на аутсорсинг, використовуючи спеціалізовані зовнішні ресурси.

Залежно від серйозності звинувачень, СПАНБОНД передає справу на розгляд національної поліції, зокрема, коли:

- надійшла інформація про декілька випадків,
- неналежна поведінка повторюється,
- поведінка, яка розглядається, викликає серйозне занепокоєння.

Особлива увага повинна приділятися наданню можливості потерпілим висловитися в турботливій атмосфері. Залежно від ситуації, потерпілим необхідно буде перенаправляти до відповідних та спеціалізованих структур (медичних, соціальних, юридичних, поліцейських служб для подання можливих скарг тощо).

III. Дисциплінарне провадження

Відповідно до ЗСЕН та внутрішніх правил СПАНБОНД, до працівника, який порушує політику СПАНБОНД або поводить себе неналежно, можуть бути застосовані санкції, починаючи від письмового попередження і закінчуючи розірванням трудових відносин.

Якщо підозри стосуються кримінальних злочинів або неспроможності поведінки, керівництво СПАНБОНД або, за його дорученням, Виконавчий директор СПАНБОНД подає скаргу – заяву повідомлення на підозрюваного.

У разі вчинення СЕН представником контрагента, контрагент зобов'язаний негайно замінити такого представника для подальшої роботи над проєктом та провести внутрішнє розслідування відповідного випадку. У разі неможливості такої заміни СПАНБОНД має право негайно припинити / достроково розірвати договірні відносини.