

Затверджено
Наказом Голови
Організації
Анастасії ГРАБОВИК
№ 03/11/25-1 від 03.11.2025р
«Про затвердження Політики гендерної рівності
і недискримінації Громадської організації
«Центр психологічної допомоги «Конфіденс»



**ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ І
НЕДИСКРИМІНАЦІЇ
Громадської організації
«Центр психологічної допомоги «Конфіденс»**

ВСТУП

Громадська організація «Центр психологічної допомоги «Конфіденс» (далі — Організація) прагне створити й підтримувати середовище, яке забезпечуватиме рівні можливості для всіх людей, незалежно від їхньої статі чи гендерної ідентичності. Організація не толерує та засуджує прояви дискримінації та насильства за ознакою статі зі сторони своїх співробітників, найманих осіб, членів Організації, осіб, які беруть участь у реалізації проєктів Організації, а також консультантів, волонтерів і стажерів, ділових партнерів, контрагентів та підрядників, що співпрацюють з Організацією на підставі договору, як такі, що порушують права людини та підривають базові цінності Організації Об'єднаних Націй (ООН). Усі співробітники, наймані особи, члени Організації, особи, які беруть участь у реалізації проєктів Організації, а також консультанти, волонтери і стажери, ділові партнери, контрагенти та підрядники, що співпрацюють з Організацією на підставі договору, розділяють цінності Організації щодо взаємодопомоги та взаємоповаги, відповідальності, прозорості та рівності, поваги до честі й гідності всіх бенефіціарів і партнерів.

Ця Політика передбачає, що особи, які перебувають із Організацією в договірних відносинах, усвідомлюють свої обов'язки щодо запобігання гендерній дискримінації та забезпечення належного реагування на будь-які форми та прояви гендерної дискримінації та насильства за ознакою статі.

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика гендерної рівності і недискримінації ГО «ЦПД «Конфіденс» (далі — Політика) базується на Конституції України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кримінальному кодексі України, Кодексі про адміністративні правопорушення України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Політиці щодо гендерної рівності та недискримінації, ГО «ЦПД «Конфіденс» та Політиці захисту прав дітей ГО «ЦПД «Конфіденс».

1.2. У цій Політиці використовуються визначення, а саме:

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

Випадок або інцидент — це конкретна подія або ситуація, що може викликати занепокоєння в контексті сексуальної експлуатації та наруги.

Гендер — різні соціальні ролі, обов'язки та ідентичності жінок і чоловіків та співвідношення сил між жінками й чоловіками в певному суспільстві. Гендерні ролі та гендерні відносини у різних країнах і культурах відрізняються й можуть бути різними навіть у різних груп одного суспільства.

Гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерна рівність означає, що всі людські істоти мають

свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином (Європейська Комісія, 2004). Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того, народилися вони жінками чи чоловіками. Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова і показник сталого людиноцентричного розвитку.

Уповноважена особа Політики гендерної рівності і недискримінації ГО «ЦПД «Конфіденс» (далі — **Уповноважена особа політики ГРiН**) — особа, призначена Головою організації, яка відповідає за дотримання всіх норм і процедур, пов'язаних із виконанням та додержанням положень Політики гендерної рівності і недискримінації ГО «ЦПД «Конфіденс».

Голова організації — Голова ГО «ЦПД «Конфіденс», яка діє на підставі Статуту організації та відповідно до інших внутрішніх документів організації.

Дискримінація за ознакою статі (далі — **ДзОС**) — ситуація, за якої особа та / або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дитина — особа віком до 18 років (згідно з Конвенцією ООН про права дитини та Законом України «Про охорону дитинства»).

Запобігання насильству за ознакою статі — система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються.

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.

Інформована згода — добровільно надана працівниками та залученими фахівцями згода про інформування, використання та дотримання положень, зазначених в цій Політиці у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії — необхідно отримати інформовану згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідної підтримки в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. У будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можливо відкликати. До того ж, особа, яка відповідає за збір інформації, зобов'язана оцінити потенційні наслідки використання

інформації 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.

Насильство за ознакою статі — діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції, становище, обов'язки тощо — жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій у публічному чи приватному житті.

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, пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі.

Обвинувачення — інформування про вчинення діянь пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі.

Обґрунтоване повідомлення — під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь, пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі.

Організація — громадська організація «Центр психологічної допомоги «Конфіденс».

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): благодійні організації, члени спілок, інші ГО, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти.

Первинна оцінка — огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціації розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь, пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.

Працівники та залучені фахівці — усі співробітники, наймані особи, члени Організації, особи, які беруть участь у реалізації проєктів Організації, а також консультанти, волонтери і стажери, ділові партнери, контрагенти та підрядники, що співпрацюють з Організацією на підставі договору.

Підозра — причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими.

Повідомлення про обвинувачення — письмове повідомлення, направлене уповноваженим державним органом 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 — надана інформація (заявником чи іншою особою — джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення політики ГРiН, але потребує перевірки.

Порушення — дії, пов'язані з дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі.

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.

Санкції — заходи реагування, що застосовуються організацією за результатами проведеного розслідування до особи, яка вчинила відповідне порушення, що відноситься до працівників та залучених фахівців організації, або були б застосовані у випадку, коли факт вчинення порушення був би підтверджений за результатами розслідування (притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, розірвання договору в односторонньому порядку без компенсацій, застосування штрафних санкцій, виключення з членів організації).

Сексуальна експлуатація — будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи.

Сексуальна наруга — будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включаючи, але не обмежуючись, вчиненням дій чи погроз вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканості у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактною взаємодією та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги у кіберпросторі). Будь-які дії сексуального характеру з залученням неповнолітніх є сексуальною наругою.

Сексуальні домагання — будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній чи фізичній формі, метою яких є приниження чи образа особи або ж створення такого ефекту чи будь-які інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті чи інтерпретовані аналогічно.

Стать стосується біологічних відмінностей між жінками і чоловіками.

Суб'єкт повідомлення / розслідування — особа, дії якої є об'єктом розслідування / повідомлення.

Рівні можливості жінок і чоловіків — рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Рівні права жінок і чоловіків — відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Позитивні дії — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Протидія насильству за ознакою статі — система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі, надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування за завдану їй шкоду, а також на

належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки.

1.3. Мета Політики полягає в забезпеченні з боку Організації усіх можливих заходів щодо запобігання будь-яким проявам дискримінації за ознакою статі (далі — ДзОС), підвищення обізнаності щодо питань, пов'язаних із гендерною рівністю, належних механізмів інформування та реагування на випадки ДзОС.

1.4. Принципи громадської організації щодо гендерної рівності і недискримінації:

1.4.1. Недопустимість дискримінації за ознакою статі: Організація визначає, що всі форми дискримінації за ознакою статі є порушенням прав людини та є недопустимими.

1.4.2. Обов'язкові процедури: Політика визначає обов'язкові для працівників та залучених фахівців Організації процедури, покликані запобігти проявам дискримінації за ознакою статі, зокрема належно реагувати на них по відношенню до бенефіціарів Організації, інших осіб.

1.4.3. Дотримання вимог Політики: Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та механізми запобігання ДзОС та є обов'язковою для працівників та залучених фахівців Організації.

1.4.4. Відповідальність: Усі ознайомлені з Політикою несуть персональну відповідальність за дотримання її вимог. Загальна відповідальність щодо реагування на факти порушення положень політики ГРiН з боку працівників та залучених фахівців Організації покладається на Голову Організації і Уповноважену особу політики ГРiН.

1.4.5. Ознайомлення та згода: Ознайомлення та згода дотримуватись положень Політики засвідчується підписом форми згоди для кожного з працівників та залучених фахівців Організації (Додаток 1). Підписана згода з боку працівників та залучених фахівців ГО «ЦПД «Конфіденс», зберігається у порядку встановленому внутрішніми положеннями Організації.

РОЗДІЛ II. СТВОРЕННЯ РІВНИХ УМОВ ТА БЕЗПЕЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

2.1. Забезпечення гендерної рівності.

У питанні щодо забезпечення Гендерної рівності, керуючись Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Стаття 17), Організація забезпечує:

- створення умов праці, що дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- можливість жінкам і чоловікам суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умовах праці;
- рівну оплату наданих підрядниками послуг, поставленого товару, в незалежності від їх статі у випадку надання однакових за обсягом послуг;
- вживання заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань

та інших проявів насильства за ознакою статі.

2.2. Підбір працівників та залучених фахівців Організації.

При підборі працівників та залучених осіб Організація не допускає дискримінації на підставі раси, кольору шкіри, статі, віку, політичних чи релігійних переконань, сімейного та майнового стану, інвалідності.

В оголошеннях (рекламі) про вакансії / закупівлю послуг підрядників Організація зобов'язується не пропонувати співпрацю лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яку можуть виконувати винятково особи певної статі; не надавати перевагу одній зі статей, не висувати різних вимог, не вимагати від осіб, з якими розпочинається співпраця, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

2.3. Доступ до можливості професійного розвитку.

Організація забезпечує однаковий доступ до можливості професійного розвитку: курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, майстер-класів для всіх працівників, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, віку, політичних чи релігійних переконань, сімейного та майнового стану, інвалідності.

2.4. Соціальні ролі.

Організація зобов'язується не поширювати матеріали, що відтворюють чи зміцнюють дискримінаційні уявлення про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, схвалюють або провокують дискримінацію за ознакою статі чи насильство за ознакою статі, включаючи сексуальне насильство.

2.5. Запобігання дискримінації за ознакою статі під час проведення майстер-класів для дітей.

Під час проведення працівники та залученими фахівцями Організації майстер-класів для дітей, відповідальність за дотримання прав дітей та запобігання дискримінації за ознакою статі поширюється і на осіб, які супроводжують дітей.

2.6. Засудження зневажливого ставлення

Організація засуджує зверхнє, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої, яке ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі по відношенню до іншої.

2.7. Неприпустима діяльність

Організація вважає неприпустимим:

- звуження сфер діяльності та видів зайнятості до «жіночих» чи «чоловічих»;
- обмеження можливостей особистісного та професійного росту;
- нерівність у вимогах та приписах, а також у санкціях щодо порушення вимог та приписів стосовно «жіночої» та «чоловічої» моральності;
- контроль над жіночим тілом та сексуальністю та підвищення естетичних вимог до жіночої зовнішності;
- гіперболізацію жіночих репродуктивних функцій та покладання на жінок виняткової відповідальності за догляд та виховання дітей;
- закріплення за жінками визначених побутових обов'язків.

2.8. Прояви забороненої поведінки, зловживання своїм становищем, яке передбачає дана Політика, є підставою для застосування санкцій до працівників та залучених

фахівців Організації.

2.9. Голова організації, якщо є випадки порушення положень цієї Політики працівниками та залученими фахівцями, має право застосовувати такі види санкцій:

- притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників;
- розірвання договору в односторонньому порядку без компенсацій;
- застосування штрафних санкцій;
- виключення з Організації.

РОЗДІЛ III. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ

3.1. У разі виникнення випадків або підозри у скоєнні діянь, пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі, працівники та залучені фахівці Організації зобов'язані невідкладно, у довільній формі повідомити електронною поштою, або у вигляді усної / письмової заяви повідомити особисто або електронною поштою, за бажанням анонімно, Уповноважену особу політики ГРiН, електронна адреса gender_policy@confidence.net.ua.

3.2. Повідомлення з боку працівників та залучених фахівців Організації має містити:

- відображення фактів та обставини подій, пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі;
- персональні дані (за наявності) особи, яку підозрюють у скоєнні діянь, пов'язаних із дискримінацією, насильством за ознаками статі, сексуальними домаганнями;
- персональні дані постраждалої особи.

3.3. Усі випадки та / або підозри у скоєнні діянь, пов'язаних із дискримінацією за ознаками статі, сексуальних домагань, насильства за ознакою статі, зокрема анонімні, розглядають індивідуально та конфіденційно.

3.4. Уповноважена особа політики ГРiН на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал інцидентів всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні.

3.5. Уповноважена особа політики ГРiН здійснює первинну оцінку повідомлення, подає результати оцінки Голові організації та проводить розслідування інцидентів.

3.6. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, Голова Організації, за поданням Уповноваженої особи політики ГРiН, наказом створює тимчасову комісію з розслідування випадку у складі не менше трьох осіб. Відповідальною особою за проведення розслідування визначається Уповноважена особа політики ГРiН.

3.7. У склад комісії з розслідування можуть входити Голова організації, програмні координатори напрямів, представники донорської організації, незалежні експерти. До комісії не можуть входити особи, яких стосується повідомлення. Якщо повідомлення стосується Уповноваженої особи політики ГРiН, він відстороняється від виконання своїх обов'язків на час розслідування.

3.8. У рамках розслідування можуть проводити необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які звернулися з повідомленням, постраждалих, свідків та суб'єктів

розслідування. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду (Додаток 3) на участь у розслідуванні.

3.9. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучені до розслідування, строго конфіденційні.

3.10. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або непідтвердження фактів порушення положень політики ГРiН.

3.11. Тимчасова комісія з розслідування випадку (інциденту) протягом 10 днів із моменту створення Тимчасової комісії проводить розслідування та складає звіт встановленої форми про результати розслідування випадку (інциденту) після проведення розслідування (Додаток 2) та надсилає Голові організації для прийняття подальшого рішення.

3.12. Усі особи, залучені до розгляду повідомлення, підписують форму про нерозголошення деталей, які можуть нашкодити постраждалій особі.

3.13. Уповноважена особа політики ГРiН, у межах своїх повноважень, надає постраждалій особі необхідну інформацію про можливість отримання психологічної, юридичної, медичної та інших видів допомоги або скеровує постраждалу особу до кваліфікованих фахівців для отримання необхідної допомоги.

РОЗДІЛ IV. СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ ТА РЕАГУВАННЯ НА ВИПАДКИ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ

4.1. Організація зобов'язується:

- проводити інформаційно-просвітницькі заходи з питань ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків у сім'ї та суспільстві, формування відповідального материнства і батьківства;
- вживати заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення, подолання усталених стереотипів щодо ролі та місця жінок та чоловіків у суспільстві;
- проводити навчання працівників та залучених фахівців Організації щодо питань гендерної проблематики, спрямоване на розвиток відповідних навичок під час реалізації функцій і завдань у цій сфері, надання допомоги та захисту постраждалим особам.

4.2. Відповідно до висновків розслідування, Голова Організації приймає рішення щодо реагування на інцидент.

4.3. Якщо повідомлення не є обґрунтованим і порушення Політики не підтверджується, ніяких заходів не вживають.

4.4. Якщо підтверджені випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпрацю з ними припиняють (розірвання договору, стягнення штрафних санкцій).

4.5. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального правопорушення, то його направляють у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.

4.6. Якщо повідомлення стосується дитини, негайно, протягом 1 доби, потрібно повідомити службу у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.

РОЗДІЛ V. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ПОЛІТИКИ

5.1. Організація зобов'язується належним чином розглядати усі випадки та підозри порушення положень Політики гендерної рівності і недискримінації.

5.2. При розгляді випадків порушення норм Політики гендерної рівності і недискримінації Організація дотримується принципу конфіденційності. Конфіденційна інформація, отримана під час розгляду справи, не може передаватися іншим особам, якщо це не передбачено законодавством.

5.3. Порушення положень цієї Політики з боку працівників та залучених фахівців Організації є підставою для застосування санкцій до працівників та залучених фахівців Організації.

5.4. Голова Організації в разі порушення положень цієї Політики працівниками та залученими фахівцями на підставі звіту про проведення розслідування випадку (інциденту) порушення Політики гендерної рівності і недискримінації має право застосовувати такі види санкцій:

- попередження;
- притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників;
- розірвання договору в односторонньому порядку без компенсацій;
- застосування штрафних санкцій;
- виключення з Організації.

Додаток 1

до Політики гендерної рівності і недискримінації
Громадської організації «Центр психологічної допомоги «Конфіденс»

**Зобов'язання працівників та залучених фахівців ГО «ЦПД «Конфіденс»
щодо дотримання Політики гендерної рівності і недискримінації**

Я, _____, як особа, яка відноситься до працівників чи залучених фахівців ГО «ЦПД «Конфіденс», зобов'язуюсь:

- дотримуватися принципів Політики гендерної рівності і недискримінації (далі — Політика);
- дотримуватися належних стандартів поведінки, докладати свої зусилля для запобігання дискримінації за ознакою статті (далі — ДзОС) щодо бенефіціарів;
- брати активну участь в навчанні для підвищення обізнаності про ДзОС.
- брати активну участь у заходах щодо підвищення обізнаності бенефіціарів про ДзОС, включаючи проведення вебінарів, лекцій, тренінгів, надання підтримки в поширенні матеріалів;
- інформувати про звинувачення в ДзОС у спеціальних каналах;
- за необхідності брати участь в розслідуваннях звинувачень в ДзОС.

Я уважно прочитав / прочитала Політику гендерної рівності і недискримінації «ЦПД «Конфіденс» і проговорив (-ла) її зміст з Уповноваженою особою політики ГРiН для того, щоб чітко все зрозуміти.

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

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

(ПІБ)

(підпис)

«_____» _____ року

ЗВІТ
за результатами розслідування випадку (інциденту)
дискримінації за ознаками статі

м. Київ

_____ року

Тимчасовою комісією з розслідування інциденту у складі:

○ *Голова комісії:* [ПІБ, посада]

○ *Члени комісії:* [список членів комісії, їхні посади]

складено цей звіт за результатами розслідування випадку (інциденту) про таке:

1. Загальна інформація про інцидент

● **Дата інциденту:** [дата інциденту]

● **Місце:** [місце інциденту]

● **Учасники:** [список учасників або відповідальних осіб]

● **Короткий опис інциденту:** [короткий виклад обставин та характеру події]

2. Процедура розслідування

● **Дата початку розслідування:** [дата початку]

● **Дата завершення розслідування:** [дата завершення]

● **Методи розслідування:** [опис методів, наприклад, аналіз документів, перегляд записів камер, опитування свідків тощо]

3. Встановлені факти

● **Опис події:** [детально опишіть хронологію подій]

● **Встановлені причини інциденту:** [поясніть основні причини, що призвели до інциденту, включаючи зовнішні або внутрішні фактори]

● **Порушення норм або правил:** [опишіть, які внутрішні процедури чи правила було порушено, якщо такі є]

5. Оцінка наслідків

● **Фінансові наслідки:** [опишіть фінансові втрати або збитки]

● **Репутаційні ризики:** [вказіть, як інцидент вплинув на репутацію організації, якщо це доречно]

● **Інші наслідки:** [опишіть додаткові наслідки для організації, персоналу або інших зацікавлених сторін]

6. Висновки

● **Основні висновки:** [узагальніть ключові висновки, зроблені комісією]

● **Вид санкції, що підлягає застосуванню до винної особи:**

7. Рекомендації

8. Підписи

● **Голова комісії з розслідування:**

Підпис: _____

Дата: _____

● **Члени комісії:**

1. Підпис: _____

Дата: _____

2. Підпис: _____
Дата: _____

Додаток 3

до Політики гендерної рівності і недискримінації
Громадської організації «Центр психологічної допомоги «Конфіденс»

ІНФОРМОВАНА ЗГОДА ЩОДО УЧАСТІ У РОЗСЛІДУВАННІ

Вас попросили надати допомогу в розслідуванні інциденту порушення Політики про захист від сексуальної експлуатації та наруги, яке наразі проводиться. Вас можуть опитати, попросити надати документи, комп'ютерні файли та інші записи або допомогти в інший спосіб. Внутрішні розслідування є ключовою частиною зобов'язань нашої організації щодо запобігання та реагування порушення прав дитини.

Як учаснику розслідування, вам необхідно знати певні моменти:

- **Співпрацювати.** Ми заохочуємо вас співпрацювати зі слідством і чесно та повно відповідати на всі запитання та запити розслідувача.
- **Зберігати конфіденційність.** Ви повинні зберігати в таємниці факт проведення розслідування і все, що обговорювалося з вами в рамках розслідування.
- **Ніякої помсти.** Наша організація не терпить жодних видів або погроз помсти щодо будь-кого, хто повідомляє про порушення або співпрацює у розслідуванні.
- **Не ведіть самостійного розслідування.** Не намагайтеся проводити власні розслідування або звертатися до свідків, оскільки це може зашкодити розслідуванню.
- **Не створюйте перешкод.** Ніколи не намагайтеся втручатися або перешкоджати розслідуванню.
- **Дотримання цих вимог є обов'язковим.** Порушення може призвести до суворих санкцій, зокрема:
 - попередження;
 - притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників;
 - розірвання договору в односторонньому порядку без компенсацій;
 - застосування штрафних санкцій;
 - виключення з Організації;
 - притягнення до відповідальності, відповідно до законодавства.

Прізвище та ім'я: _____

Підпис: _____

Дата і місце _____

Додаток 4

до Політики гендерної рівності і
недискримінації

Громадської організації «Центр психологічної допомоги «Конфіденс»

Заява про дотримання конфіденційності

Я, _____, що нижче підписався / -лась, зобов'язуюсь дотримуватися максимальної обережності щодо своєї участі в розслідуванні, яке проводить ГО «ЦПД «Конфіденс».

Я зобов'язуюсь зберігати конфіденційність всієї інформації, яка стала мені відома в результаті розслідування інциденту. Я не буду використовувати таку інформацію для отримання особистої вигоди, а також на користь або на шкоду третім особам. Я розумію, що ця заява залишатиметься чинною після завершення мого завдання у складі групи розслідувачів ГО «ЦПД «Конфіденс». Я також розумію, що розголошення конфіденційної інформації особам, які не уповноважені на її отримання, може бути прирівняне до неправомірних дій, і що підписаний оригінал цієї декларації буде зберігатися у відповідній справі розслідування.

Прізвище та ім'я: _____

Підпис: _____

Дата і місце _____