

РАЗОМ МИ ПІДТРИМУЄМО УКРАЇНУ

**вул. Межова, 23, (Подільський район), м. Київ, 04123, Україна**  
**тел. +380980961396,**  
**[co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)**  
**Ідентифікаційний код в Україні**  
**45724663**

**D-U-N-S Number: 53-839-7077**  
**NCAGE code - A5GUJ**



## UKRAINE

**Participant Identification Code (PIC)**  
**864692048**

— CHARITY ORGANIZATION —  
**INTERNATIONAL  
COOPERATION  
DEVELOPMENT FUND**

TOGETHER WE SUPPORT UKRAINE

**23, Mezhoval Street (Podil district), Kyiv, 04215, Ukraine,  
phone +380980961396,  
[co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)  
Identification code in Ukraine  
45724663**

**www.SAM.gov - unique entity ID**  
**- EQ98UV8F1W73**

**ЗАТВЕРДЖЕНО/APPROVED**

Наказом директора БО «ФРМС» /  
by Order of the Director of CO «ICDF»  
01 липня 2026/ July 1, 2026



—Maryna Shepel/  
Марина Шепель

**ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ВІД ДОМАГАНЬ,  
СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ І НАРУГИ  
POLICY ON COMBATING DISCRIMINATION AND PROTECTION FROM  
HARASSMENT, SEXUAL EXPLOITATION AND ABUSE**

2026

| ЗМІСТ                                                                                               | CONTENTS                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. ПРЕАМБУЛА ..... 4                                                                                | I. PREAMBLE ..... 4                                                                               |
| II. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ..... 5                                                                         | II. DEFINITIONS ..... 5                                                                           |
| III. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ<br>..... 8                                                           | III. PURPOSE AND OBJECTIVES OF THE<br>POLICY ..... 8                                              |
| IV. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ<br>..... 9                                                          | IV. SCOPE OF APPLICATION<br>..... 9                                                               |
| V. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ..... 10                                                                        | V. GENERAL PRINCIPLES ..... 10                                                                    |
| VI. ЗАПОБІГАННЯ СЕН: ВІДБІР<br>ПЕРСОНАЛУ, НАВЧАННЯ ТА<br>ОБІЗНАНІСТЬ ..... 12                       | VI. PREVENTION OF SEA: STAFF VETTING,<br>TRAINING AND AWARENESS ..... 12                          |
| VII. СТОСУНКИ ЗА ЗГОДОЮ ..... 13                                                                    | VII. CONSENSUAL RELATIONSHIPS ..... 13                                                            |
| VIII. ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА<br>ПІДТРИМКА ЛЮДЕЙ, ЯКІ ЖИВУТЬ З<br>ВІЛ/СНІД ..... 14               | VIII. COMBATING DISCRIMINATION AND<br>SUPPORTING PEOPLE LIVING WITH<br>HIV/AIDS ..... 14          |
| IX. ВІДПОВІДАЛЬНІ ОСОБИ ТА ОРГАНИ<br>УПРАВЛІННЯ ФОНДУ ..... 15                                      | IX. RESPONSIBLE PERSONS AND<br>GOVERNING BODIES OF THE FUND ..... 15                              |
| X. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ФОНДУ ЩОДО<br>ВИЯВЛЕННЯ ТА ПРОТИДІЇ<br>ДИСКРИМІНАЦІЇ, ДОМАГАННЯМ ТА СЕН<br>..... 16 | X. THE FUND'S OBLIGATIONS TO DETECT<br>AND COMBAT DISCRIMINATION,<br>HARASSMENT, AND SEA ..... 16 |
| XI. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ДОТРИМАННЯ<br>ПРОЦЕДУРИ ПОДАННЯ ЗВЕРНЕНЬ ..... 17                                | XI. OBLIGATIONS TO COMPLY WITH THE<br>REPORTING PROCEDURE ..... 17                                |
| XII. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ<br>КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ ..... 18                                       | XII. INVESTIGATION AND PRESERVATION<br>OF CONFIDENTIALITY ..... 18                                |
| XIII. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ НАДАННЯ<br>ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ ..... 20                                    | XIII. KEY PRINCIPLES OF PROVIDING<br>ASSISTANCE TO SURVIVORS ..... 20                             |
| XIV. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ДИСЦИПЛІНАРНИХ<br>ДІЙ ..... 21                                                  | XIV. OBLIGATIONS REGARDING<br>DISCIPLINARY ACTION ..... 21                                        |
| XV. ЗМІНИ ДО ПОЛІТИКИ ..... 22                                                                      | XV. AMENDMENTS TO THE POLICY ..... 22                                                             |
| XVI. ПОСИЛАННЯ НА ПРОЦЕДУРИ ТА<br>ІНШІ ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ ..... 22                                 | XVI. REFERENCES TO PROCEDURES AND<br>OTHER RELATED DOCUMENTS ..... 22                             |
| ДОДАТОК 1. ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОБОВ'ЯЗКИ<br>КОМПЛАЄНС МЕНЕДЖЕРА<br>(УПОВНОВАЖЕНОЇ ОСОБИ) ..... 23         | APPENDIX 1. FUNCTIONAL DUTIES OF<br>THE COMPLIANCE MANAGER<br>(AUTHORIZED PERSON) ..... 23        |
| ДОДАТОК 2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЩОДО<br>ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ ..... 25                                        | APPENDIX 2. COMMITMENT TO COMPLY<br>WITH THE POLICY ..... 25                                      |
| ДОДАТОК 3. ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ<br>ЗВЕРНЕНЬ ТА ПРОВЕДЕННЯ<br>РОЗСЛІДУВАННЯ ІНЦИДЕНТІВ ..... 25        | APPENDIX 3. PROCEDURE FOR<br>REVIEWING REPORTS AND CONDUCTING<br>INVESTIGATIONS ..... 25          |
| ДОДАТОК 4. ВНУТРІШНЯ ЗАЯВА ПРО<br>ВИПАДОК ДИСКРИМІНАЦІЇ, ДОМАГАНЬ<br>ЧИ СЕН ..... 29                | APPENDIX 4. INTERNAL STATEMENT ON A<br>CASE OF DISCRIMINATION,<br>HARASSMENT, OR SEA ..... 29     |

вул. Межова, 23, (Подільський район), м. Київ, 04123, Україна  
тел. +380980961396,  
[co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)  
Ідентифікаційний код в Україні  
45724663

D-U-N-S Number: 53-839-7077  
NCAGE code - A5GUJ



Participant Identification Code (PIC)  
864692048

23, Mezhova Street (Podil district), Kyiv, 04215, Ukraine,  
phone +380980961396,  
[co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)  
Identification code in Ukraine  
45724663

[www.SAM.gov](http://www.SAM.gov) - unique entity ID  
- EQ98UV8F1W73

ДОДАТОК 5. ПРОЦЕДУРА  
ПЕРЕНАПРАВЛЕННЯ ПОСТРАЖДАЛИХ  
..... 29

ДОДАТОК 6. ФОРМА ДОКУМЕНТУВАННЯ  
ІНЦИДЕНТУ ..... 30

ДОДАТОК 7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ  
КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ ..... 31

ДОДАТОК 8. ПРОТОКОЛ ОПИТУВАННЯ  
ПОСТРАЖДАЛОЇ ОСОБИ ..... 32

APPENDIX 5. SURVIVOR REFERRAL  
PROCEDURE ..... 29

APPENDIX 6. INCIDENT DOCUMENTATION  
FORM ..... 30

APPENDIX 7. ENSURING THE PRINCIPLE  
OF CONFIDENTIALITY ..... 31

APPENDIX 8. SURVIVOR INTERVIEW  
PROTOCOL ..... 32



## I. ПРЕАМБУЛА

**1.1. БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ "ФОНД РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ"** ("ICDF" або "Фонд") прагне до створення та підтримки безпечного, довірливого й відкритого середовища, вільного від усіх форм дискримінації, домагань, сексуальної експлуатації та наруги (далі — СЕН), для Команди Фонду, бенефіціарів, партнерів та інших дотичних сторін.

**1.2.** Фонд цінує несхожість і неповторність кожної людини та вбачає в цьому джерело розвитку. Фонд не толерує та категорично засуджує будь-які прояви дискримінації, домагань, сексуальної експлуатації і наруги з боку Команди Фонду, партнерів, підрядників та інших пов'язаних осіб, оскільки така поведінка порушує права людини та підриває базові цінності Фонду, навіть якщо формально вона не є порушенням закону.

**1.3.** Ця Політика протидії дискримінації та захисту від домагань, сексуальної експлуатації і наруги (надалі — Політика) окреслює норми, поняття, принципи та процедури, спрямовані на запобігання і реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та наруги.

**1.4.** У своїй роботі Фонд керується законодавством України: Конституцією України, Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законом України «Про запобігання захворюванню на СНІД та соціальний захист населення», Кодексом законів про працю України, Кримінальним кодексом України, Кодексом України про адміністративні правопорушення, а також міжнародними стандартами: Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколом ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетенем Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги» від 09.10.2003, Ключовими принципами Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз (2002), Рекомендацією Міжнародної організації праці № 200, Конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із

## I. PREAMBLE

**1.1. CHARITY ORGANIZATION "INTERNATIONAL DEVELOPMENT FUND"** ("ICDF" or 'the Fund') strives to create and maintain a safe, trusting, and open environment, free from all forms of discrimination, harassment, sexual exploitation, and abuse (hereinafter — SEA), for the Fund Team, beneficiaries, partners, and other related parties.

**1.2.** The Fund values the uniqueness and individuality of every person and views this as a source of development. The Fund does not tolerate and categorically condemns any manifestation of discrimination, harassment, sexual exploitation, and abuse by the Fund Team, partners, contractors, and other associated persons, as such conduct violates human rights and undermines the Fund's core values, even where it does not formally constitute a violation of law.

**1.3.** This Policy on Combating Discrimination and Protection from Harassment, Sexual Exploitation and Abuse (hereinafter — the Policy) sets out the norms, concepts, principles, and procedures aimed at preventing and responding to cases of discrimination, sexual harassment, sexual exploitation, and abuse.

**1.4.** In its work, the Fund is guided by the legislation of Ukraine: the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine", the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", the Law of Ukraine "On Prevention of AIDS and Social Protection of the Population", the Labour Code of Ukraine, the Criminal Code of Ukraine, the Code of Ukraine on Administrative Offenses, as well as international standards: the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the UN Protocol on Combating Sexual Exploitation and Abuse, the UN Secretary-General's Bulletin "Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse" of 09.10.2003, the Key Principles of the UN Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Crises (2002), ILO Recommendation No. 200, the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (ratified by Ukraine in 2022), as well as the Fund's internal documents — the Code of Ethics and the Code of Conduct of the Fund.



цими явищами (ратифікована Україною в 2022 році), а також внутрішніми документами Фонду — Кодексом етики та поведінки Фонду.

**1.5.** Фонд декларує нульову толерантність щодо дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та наруги. До осіб з Команди Фонду, що порушують цю Політику, застосовуються дисциплінарні стягнення відповідно до розділу XIV цієї Політики.

**1.5.** The Fund declares zero tolerance for discrimination, sexual harassment, sexual exploitation, and abuse. Members of the Fund Team who violate this Policy shall be subject to disciplinary sanctions in accordance with Section XIV of this Policy.

## II. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ

**Дискримінація** — ситуація, коли до однієї особи чи групи осіб ставляться менш сприятливо, ніж до іншої, через будь-яку з ознак, зазначених у розділі IV цієї Політики, внаслідок чого вони зазнають обмеження прав і свобод людини та громадянина. Розрізняють пряму дискримінацію (рішення, дії чи бездіяльність, що призводять до менш сприятливого ставлення) та непряму дискримінацію (формально однакові вимоги, правила чи дії, які фактично ставлять одну чи декілька груп осіб у невідгдане становище порівняно з іншими, за винятком випадків, коли це є об'єктивно виправданим).

**Сексуальна експлуатація** — будь-яке фактичне або спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою в сексуальних цілях, включаючи, але не обмежуючись, отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від 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 вчинення дій чи погрозу вчиненням дій сексуального характеру проти

## II. DEFINITIONS

**Discrimination** — a situation in which a person or group of persons is treated less favourably than another due to any characteristic referred to in Section IV of this Policy, resulting in a restriction of their human and civil rights and freedoms. A distinction is made between direct discrimination (decisions, actions, or omissions leading to less favourable treatment) and indirect discrimination (formally identical requirements, rules, or actions that in fact put one or more groups of persons at a disadvantage compared to others, except where this is objectively justified).

**Sexual exploitation** — any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, power, or trust for sexual purposes, including, but not limited to, obtaining a monetary, social, or political advantage from the sexual exploitation of another person.

**Sexual abuse** — any actual abuse or attempted abuse of a position of vulnerability, power, or trust for the purpose of obtaining services of a sexual nature, including the commission of, or threat to commit, acts of a sexual nature against a person's sexual integrity under unequal or coercive

статевої недоторканності в нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили, включно з безконтактною взаємодією та вчиненням таких дій у кіберпросторі. Будь-які дії сексуального характеру із залученням неповнолітніх є сексуальною наругою незалежно від їхньої згоди.

**Сексуальна експлуатація та наруга (СЕН)** — серйозне порушення прав людини; якщо СЕН вчиняється особами з Команди Фонду, дотичними до надання допомоги, це вважається грубим порушенням прав людини, зокрема через асиметричні відносини влади між бенефіціарами та тими, хто надає допомогу.

**Сексуальне домагання** — небажані дії сексуального характеру у вербальній чи фізичній формі, метою або наслідком яких є приниження чи образа особи, зокрема у робочому середовищі: небажана увага, непристойна поведінка, створення загрозливого чи ворожого середовища. Сексуальне домагання не є частиною СЕН, але так само підлягає нульовій толерантності та розглядається за процедурами цієї Політики.

**Обвинувачення в СЕН, домаганнях чи дискримінації** — інформування про вчинення неетичних або неправомірних дій, що порушують цю Політику та/або законодавство України, яке після проведення первинної оцінки визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціації розслідування.

**Підозра** — причина занепокоєння чи тривоги, яка на певному етапі не підтверджена доказами і не визнана достовірною, зокрема чутки про те, що особа з Команди Фонду причетна (у минулому чи наразі) до заподіяння шкоди.

**Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа)** — посадова особа, призначена Директором Фонду, яка відповідає за моніторинг виконання цієї Політики, координує реагування на повідомлення, здійснює контроль, опрацьовує дані, має доступ до інформації про будь-які порушення, відповідає за реєстрацію й подальшу обробку скарг та проведення розслідувань, підпорядковується Директору Фонду та керується функціональними обов'язками, наведеними у Додатку 1.

**Бенефіціар** — фізична особа, яка безпосередньо або опосередковано отримує товари чи послуги в межах програм Фонду, зокрема постраждалі групи населення, діти, біженці, внутрішньо переміщені особи, інші

conditions, with the use of force, including non-contact interaction and the commission of such acts in cyberspace. Any acts of a sexual nature involving minors constitute sexual abuse regardless of their consent.

**Sexual Exploitation and Abuse (SEA)** — a serious violation of human rights; where SEA is committed by members of the Fund Team involved in the provision of assistance, it is considered a gross violation of human rights, in particular due to the asymmetric power relations between beneficiaries and those who provide assistance.

**Sexual harassment** — unwelcome conduct of a sexual nature, verbal or physical, the purpose or effect of which is to humiliate or offend a person, in particular in the workplace: unwanted attention, indecent behaviour, creating an intimidating or hostile environment. Sexual harassment is not part of SEA but is likewise subject to zero tolerance and is addressed under the procedures of this Policy.

**Allegation of SEA, harassment, or discrimination** — a report of unethical or unlawful conduct that violates this Policy and/or the legislation of Ukraine, which, following an initial assessment, is found to contain sufficient information to warrant the initiation of an investigation.

**Suspicion** — a cause for concern or alarm which, at a given stage, is not supported by evidence and is not recognized as reliable, including rumours that a member of the Fund Team is (or has been) involved in causing harm.

**Compliance Manager (Authorized Person)** — an official appointed by the Director of the Fund who is responsible for monitoring compliance with this Policy, coordinates the response to reports, exercises oversight, processes data, has access to information on any violations, is responsible for registering and further processing complaints and conducting investigations, reports to the Director of the Fund, and is guided by the functional duties set out in Appendix 1.

**Beneficiary** — a natural person who directly or indirectly receives goods or services under the Fund's programs, including affected population groups, children, refugees, internally displaced persons, other vulnerable persons, as well as members of the host communities.



вразливі особи, а також члени громад, які їх приймають.

**Команда Фонду (персонал)** — усі особи, залучені до реалізації проектів та програм Фонду, незалежно від виду чи строку дії їхнього договору: працівники з повною чи неповною зайнятістю, тимчасово залучені особи, волонтери, консультанти, виконавці за цивільно-правовими договорами тощо.

**Постраждалий/а (жертва)** — особа, якій індивідуально чи колективно завдано шкоди внаслідок дії чи бездіяльності Команди Фонду та/або третіх осіб через порушення законодавства України або цієї Політики.

**Скаржник** — особа, яка подає скаргу у встановленому порядку; такою особою може бути постраждалий або інша особа, якій стало відомо про порушення.

**Інформована згода** — добровільно надана особою згода на використання інформації про неї у визначений спосіб. Якщо інформовану згоду необхідно отримати від дитини, враховуються її вікові особливості та обставини збору інформації; за потреби й за умови, що це не суперечить інтересам дитини, згода додатково отримується від одного з батьків або іншого законного представника.

**Захист даних** — комплекс інституційних, технічних та організаційних заходів, спрямованих на захист права на приватність у контексті збору, зберігання, використання та розкриття персональних даних, пов'язаних із розглядом звернень за цією Політикою.

**Первинна оцінка** — розгляд отриманої інформації з метою визначення, чи достатньо наведених фактів для ініціювання розслідування, або необхідності збору додаткової інформації.

**Fund Team (personnel)** — all persons involved in the implementation of the Fund's projects and programs, regardless of the type or duration of their contract: full-time or part-time employees, temporarily engaged persons, volunteers, consultants, contractors under civil-law agreements, etc.

**Survivor (victim)** — a person who, individually or collectively, has suffered harm as a result of an act or omission of the Fund Team and/or third parties due to a violation of the legislation of Ukraine or this Policy.

**Complainant** — a person who submits a complaint in accordance with the established procedure; such a person may be the survivor or another person who has become aware of the violation.

**Informed consent** — consent voluntarily given by a person to the use of information about them in a specified manner. Where informed consent must be obtained from a child, the child's age-related characteristics and the circumstances of the information collection shall be taken into account; where necessary and provided it is not contrary to the child's interests, consent shall also be obtained from a parent or other legal representative.

**Data protection** — a set of institutional, technical, and organizational measures aimed at protecting the right to privacy in the context of the collection, storage, use, and disclosure of personal data related to the handling of reports under this Policy.

**Initial assessment** — review of the information received to determine whether the facts presented are sufficient to initiate an investigation, or whether additional information needs to be collected.

**Розслідування** — аналітичний процес встановлення фактів, що передбачає збір, аналіз і перевірку доказів для визначення, чи мало місце порушення цієї Політики або законодавства, і, у разі підтвердження, — притягнення винних осіб до відповідальності.

**Суб'єкт повідомлення / розслідування** — особа, дії якої є предметом повідомлення чи розслідування (ймовірний порушник).

**Обґрунтоване повідомлення** — офіційний висновок за результатами розслідування про наявність достатніх доказів, що підтверджують факт вчинення дискримінації, домагань, сексуальної експлуатації чи наруги.

**Необґрунтоване повідомлення** — офіційний висновок за результатами розслідування про недостатність доказів для підтвердження чи спростування обвинувачення; такий висновок не завжди означає, що обвинувачення було завідомо неправдивим.

**Заходи дисциплінарного стягнення** — обмежувальні заходи (санкції), що застосовуються Фондом за результатами розслідування до особи, яка вчинила порушення цієї Політики, або були б застосовані у разі підтвердження порушення після завершення співпраці такої особи з Фондом.

**Investigation** — an analytical fact-finding process involving the collection, analysis, and verification of evidence to determine whether a violation of this Policy or the law has occurred and, if confirmed, to hold the responsible persons accountable.

**Subject of the report/investigation** — the person whose conduct is the subject of a report or investigation (the alleged offender).

**Substantiated report** — an official conclusion, based on the results of an investigation, that there is sufficient evidence confirming that an act of discrimination, harassment, sexual exploitation, or abuse has occurred.

**Unsubstantiated report** — an official conclusion, based on the results of an investigation, that there is insufficient evidence to confirm or refute the allegation; such a conclusion does not always mean that the allegation was knowingly false.

**Disciplinary measures** — restrictive measures (sanctions) applied by the Fund, based on the results of an investigation, against a person who has violated this Policy, or that would be applied should the violation be confirmed after that person's engagement with the Fund has ended.

### III. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

**3.1. Мета Політики** — забезпечити безпечне, довірливе та відкрите середовище для Команди Фонду, бенефіціарів та інших дотичних сторін, вільне від усіх форм дискримінації, залякування, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та наруги. Команда Фонду зобов'язана поводитися з іншими з гідністю, ввічливістю та повагою, на засадах рівних можливостей.

#### **3.2. Завдання Політики:**

- впровадити політику абсолютної нетерпимості до дискримінації, домагань та СЕН і забезпечити, щоб ролі, обов'язки та очікувані стандарти поведінки були відомі всій Команді Фонду;
- забезпечити навчання та інформування Команди Фонду щодо прав, обов'язків та пов'язаних процедур і документів;
- слідкувати за дотриманням третіми сторонами, включно з партнерами і підрядниками, принципів цієї Політики,

### III. PURPOSE AND OBJECTIVES OF THE POLICY

**3.1. The purpose of the Policy** is to ensure a safe, trusting, and open environment for the Fund Team, beneficiaries, and other related parties, free from all forms of discrimination, intimidation, sexual harassment, sexual exploitation, and abuse. The Fund Team is required to treat others with dignity, courtesy, and respect, on the basis of equal opportunity.

#### **3.2. Objectives of the Policy:**

- introduce a policy of absolute intolerance of discrimination, harassment, and SEA, and ensure that the roles, responsibilities, and expected standards of conduct are known to the entire Fund Team;
- provide training and information to the Fund Team regarding their rights, duties, and related procedures and documents;
- monitor compliance by third parties, including partners and contractors, with the principles of this Policy, in particular through the signing of declarations or other documents (Appendix 2);



зокрема шляхом підписання декларацій чи інших документів (Додаток 2);

- просувати належні стандарти поведінки на рівні організаційних практик та посадових обов'язків Команди Фонду;
- інформувати бенефіціарів, партнерів та інших дотичних осіб про їхні права та шляхи подання звернень;
- забезпечити ефективну й справедливую процедуру розгляду звернень та наявність компетентних відповідальних осіб (розділи XI–XIII, Додаток 3);
- здійснювати регулярний моніторинг діяльності Фонду на наявність бар'єрів, пов'язаних із впровадженням Політики;
- забезпечити ефективну процедуру перевірки Команди Фонду, зокрема тих, хто має безпосередній чи опосередкований контакт із вразливими групами (дітьми, внутрішньо переміщеними особами, людьми з інвалідністю тощо);
- створити та підтримувати безпечне середовище, вільне від СЕН, шляхом ефективної роботи із запобігання та реагування на такі випадки як усередині Фонду, так і в громадах, де він працює.

- promote appropriate standards of conduct at the level of organizational practices and the job duties of the Fund Team;
- inform beneficiaries, partners, and other related persons of their rights and ways to submit reports;
- ensure an effective and fair procedure for handling reports and the availability of competent responsible persons (Sections XI–XIII, Appendix 3);
- conduct regular monitoring of the Fund's activities for barriers related to the implementation of the Policy;
- ensure an effective vetting procedure for the Fund Team, in particular those who have direct or indirect contact with vulnerable groups (children, internally displaced persons, persons with disabilities, etc.);
- create and maintain a safe environment free from SEA through effective prevention of, and response to, such cases both within the Fund and in the communities where it operates.

#### IV. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

**4.1.** Ця Політика поширюється на всю Команду Фонду, включно з особами з повною чи неповною зайнятістю, тимчасовими працівниками, волонтерами, консультантами, усіма підрядниками, замовниками та партнерськими організаціями, що співпрацюють із Фондом у процесі реалізації проєктів чи організаційної діяльності, а також на осіб, які прямо чи опосередковано взаємодіють із бенефіціарами від імені Фонду. Кожна така

#### IV. SCOPE OF APPLICATION

**4.1.** This Policy applies to the entire Fund Team, including full-time and part-time employees, temporary staff, volunteers, consultants, all contractors, clients, and partner organizations cooperating with the Fund in the implementation of projects or organizational activities, as well as to persons who directly or indirectly interact with beneficiaries on behalf of the Fund. Every such person is entitled to protection under this Policy.

особа має право на захист відповідно до цієї Політики.

**4.2.** Політика застосовується до випадків, що відбуваються на робочому місці або за його межами, у робочий і позаробочий час, якщо вони пов'язані з діяльністю чи репутацією Фонду.

**4.3.** Список ознак (далі — Дискримінаційні ознаки), щодо яких Команда Фонду прагне бути свідомою та запобігати дискримінації, є невичерпним і включає, зокрема:

- вік;
- стать;
- сексуальна орієнтація;
- гендер, гендерна ідентичність або спосіб самовираження;
- раса, етнічне чи національне походження;
- релігія або переконання;
- інвалідність чи порушення стану здоров'я, у тому числі ВІЛ-статус;
- особливості харчування;
- статус внутрішньо переміщеної особи;
- участь у воєнних діях, АТО/ООС;
- політичні переконання;
- мова;
- зовнішній вигляд;
- вагітність або батьківський статус;
- рівень доходу чи статус безпритульності;
- та інші ознаки.

**4.4.** Усі учасники процесів, на яких поширюється ця Політика, — Команда Фонду, бенефіціари, партнери та інші дотичні особи — мають рівні права на неупереджений розгляд звернень, розслідування та захист.

**4.2.** The Policy applies to cases occurring in or outside the workplace, during and outside working hours, where they are related to the Fund's activities or reputation.

**4.3.** The list of characteristics (hereinafter — Discrimination Grounds) that the Fund Team strives to be mindful of and to prevent discrimination against is non-exhaustive and includes, in particular:

- age;
- sex;
- sexual orientation;
- gender, gender identity, or expression;
- race, ethnic, or national origin;
- religion or beliefs;
- disability or health condition, including HIV status;
- dietary requirements;
- status as an internally displaced person;
- participation in hostilities, ATO/JFO;
- political beliefs;
- language;
- appearance;
- pregnancy or parental status;
- income level or homelessness status;
- and other characteristics.

**4.4.** All participants in the processes covered by this Policy — the Fund Team, beneficiaries, partners, and other related persons — have equal rights to an impartial review of reports, investigation, and protection.

## V. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ

**5.1.** Фонд дотримується принципів рівних можливостей і поваги та уникає оцінювання Команди Фонду, бенефіціарів чи інших осіб на основі узагальнених характеристик групи, до якої вони належать. Суворо забороняється, зокрема:

- дії, практики чи процедури, що обмежують доступ до працевлаштування чи гідного ставлення на робочому місці;
- дії, практики чи процедури, що обмежують доступ до ресурсів, діяльності чи результатів діяльності Фонду, зокрема небажання надавати послуги чи саботування участі особи чи групи осіб через дискримінаційні ознаки;
- обмеження прав і можливостей особи чи групи осіб під час найму, визначення оплати

## V. GENERAL PRINCIPLES

**5.1.** The Fund adheres to the principles of equal opportunity and respect and avoids evaluating the Fund Team, beneficiaries, or other persons on the basis of generalized characteristics of the group to which they belong. In particular, the following is strictly prohibited:

- actions, practices, or procedures that restrict access to employment or dignified treatment in the workplace;
- actions, practices, or procedures that restrict access to the Fund's resources, activities, or results, including refusal to provide services or sabotage of the participation of a person or group of persons due to discrimination grounds;
- restricting the rights and opportunities of a person or group of persons during recruitment, determination of remuneration, working

вул. Межова, 23, (Подільський район), м. Київ, 04123, Україна  
тел. +380980961396,  
[co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)  
Ідентифікаційний код в Україні  
45724663



D-U-N-S Number: 53-839-7077  
NCAGE code - A5GUJ

Participant Identification Code (PIC)  
864692048

23, Mezhova Street (Podil district), Kyiv, 04215, Ukraine,  
phone +380980961396,  
[co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)  
Identification code in Ukraine  
45724663

[www.SAM.gov](http://www.SAM.gov) - unique entity ID  
- EQ98UV8F1W73

праці, умов роботи чи звільнення через необ'єктивні характеристики, без урахування компетенцій і відповідності посаді;

- словесні образи, принизливі чи недоречні коментарі, висміювання, залякування, образливі жести чи інші ворожі дії, вчинені у присутності особи або позаочі, зокрема телефоном, електронною поштою, у месенджерах чи соціальних мережах;
- демонстрація або розповсюдження текстів, зображень чи інших матеріалів, що принижують гідність людини чи групи людей за дискримінаційною ознакою;
- пошкодження, знищення чи несанкціоноване використання майна, робочих інструментів чи засобів участі особи в діяльності Фонду, а також умисне надання неякісних послуг з метою залякування, приниження чи таврування;
- небажані чи недоречні фізичні контакти, насильство, переслідування та залякування на основі дискримінаційних ознак.

**5.2.** Фонд дотримується нульової толерантності до сексуальних домагань, сексуальної експлуатації та наруги. Забороненою є, зокрема, така поведінка:

- фізичні напади, зґвалтування, розбещення, спроби вчинення насильства сексуального характеру або погрози це зробити;
- навмисна чи ненавмисна фізична поведінка сексуального характеру: небажаний дотик, щипання, поплескування без згоди іншої особи;
- вербальні чи візуальні небажані сексуальні пропозиції або інші коментарі сексуального характеру: жести, звуки, зауваження, жарти щодо сексуальності, зовнішнього вигляду, тіла чи одягу людини;

conditions, or dismissal based on subjective characteristics, without regard to competencies and suitability for the position;

- verbal insults, humiliating or inappropriate comments, mockery, intimidation, offensive gestures, or other hostile acts committed in the presence of a person or behind their back, including by phone, email, messengers, or social media;
- the display or distribution of texts, images, or other materials that demean the dignity of a person or group of persons based on a discrimination ground;
- damage, destruction, or unauthorized use of property, work tools, or means of a person's participation in the Fund's activities, as well as the deliberate provision of substandard services with the intent to intimidate, humiliate, or stigmatize;
- unwanted or inappropriate physical contact, violence, harassment, and intimidation based on discrimination grounds.

**5.2.** The Fund maintains zero tolerance for sexual harassment, sexual exploitation, and abuse. In particular, the following conduct is prohibited:

- physical assault, rape, molestation, attempts to commit acts of a sexual nature, or threats to do so;
- intentional or unintentional physical conduct of a sexual nature: unwanted touching, pinching, or patting without the other person's consent;
- verbal or visual unwanted sexual advances or other comments of a sexual nature: gestures, sounds, remarks, or jokes about a person's sexuality, appearance, body, or clothing;
- favourable treatment, or the promise thereof, in exchange for acts of a sexual nature, including inducement to sexual acts in exchange for

- сприятливе ставлення або обіцянка сприятливого ставлення в обмін на дії сексуального характеру, зокрема спонукання до сексуальних дій за компенсацію, винагороду чи допомогу, що належить бенефіціарам;
- вжиття або погроза вжиттям заходів у відповідь на негативну реакцію на сексуальні домагання;
- сексуальні образливі публікації, розсилання чи інше поширення матеріалів принизливого сексуального чи порнографічного характеру;
- користування послугами комерційного сексу;
- сексуальні стосунки з бенефіціарами, членами громад чи іншими особами, що можуть отримувати допомогу Фонду і ґрунтуються на нерівних відносинах (див. також розділ VII);
- будь-який сексуальний контакт з особою віком до 18 років — незалежно від згоди на цей контакт чи помилкового уявлення про вік особи — є забороненим і тягне за собою кримінальну відповідальність.

**5.3.** Притягнення особи з Команди Фонду до дисциплінарної відповідальності за порушення цієї Політики не виключає її притягнення до інших видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної чи матеріальної.

compensation, reward, or assistance owed to beneficiaries;

- taking, or threatening to take, retaliatory measures in response to a negative reaction to sexual harassment;
- offensive sexual publications, mailings, or other distribution of degrading sexual or pornographic materials;
- the use of commercial sex services;
- sexual relationships with beneficiaries, community members, or other persons who may receive assistance from the Fund and that are based on unequal relations (see also Section VII);
- any sexual contact with a person under the age of 18 — regardless of consent to such contact or a mistaken belief as to the person's age — is prohibited and entails criminal liability.

**5.3.** Holding a member of the Fund Team disciplinarily liable for a violation of this Policy does not preclude their being held liable under other forms of legal responsibility: criminal, administrative, or civil.

## **VI. ЗАПОБІГАННЯ СЕН: ВІДБІР ПЕРСОНАЛУ, НАВЧАННЯ ТА ОБІЗНАНІСТЬ**

**6.1.** Профілактика є ключовою складовою цієї Політики. Фонд застосовує чутливий підхід до відбору Команди Фонду та інших осіб, залучених до реалізації проєктів.

**6.2.** Під час процедури відбору кандидат повідомляється про можливу перевірку щодо СЕН; в оголошенні про вакансію зазначається нульова толерантність Фонду до СЕН.

**6.3.** Якщо щодо кандидата наявна інформація в Єдиному державному реєстрі випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі, відомості про притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності за правопорушення проти волі, честі, гідності чи статевої свободи особи, або про звільнення з попередніх місць роботи через неетичну поведінку щодо бенефіціарів чи колег, — Фонд не залучає таку особу до роботи, партнерства, волонтерської чи іншої діяльності. Якщо такі факти стають відомі після початку

## **VI. PREVENTION OF SEA: STAFF VETTING, TRAINING AND AWARENESS**

**6.1.** Prevention is a key component of this Policy. The Fund applies a sensitive approach to the selection of the Fund Team and other persons involved in the implementation of projects.

**6.2.** During the selection procedure, a candidate is informed of a possible SEA-related background check; the vacancy announcement states the Fund's zero tolerance for SEA.

**6.3.** Where information exists about a candidate in the Unified State Register of Cases of Domestic Violence and Gender-Based Violence, information on being held administratively or criminally liable for offenses against a person's will, honour, dignity, or sexual freedom, or on dismissal from previous employment due to unethical conduct towards beneficiaries or colleagues — the Fund shall not engage such a person in work, partnership, volunteering, or other activities. Where such facts become known after cooperation has begun, the Fund shall terminate it once the facts are confirmed.



співпраці, Фонд припиняє її за наявності підтверджених фактів.

**6.4.** Фонд проводить регулярне обов'язкове навчання та поширює інформаційні матеріали з питань запобігання дискримінації та СЕН серед Команди Фонду, бенефіціарів і партнерів, зокрема із залученням внутрішніх працівників, зовнішніх експертів або сертифікованих програм агенцій ООН (наприклад, ЮНІСЕФ).

**6.5.** Фонд інформує Команду Фонду, бенефіціарів і партнерів про наявні канали подання звернень щодо можливих інцидентів дискримінації, домагань чи СЕН (Додаток 4).

**6.4.** The Fund conducts regular mandatory training and disseminates informational materials on preventing discrimination and SEA among the Fund Team, beneficiaries, and partners, including by engaging internal staff, external experts, or certified programs of UN agencies (e.g., UNICEF).

**6.5.** The Fund informs the Fund Team, beneficiaries, and partners about the available channels for submitting reports of possible incidents of discrimination, harassment, or SEA (Appendix 4).

## VII. СТОСУНКИ ЗА ЗГОДОЮ

**7.1.** Фонд визнає, що між членами Команди Фонду можуть виникати стосунки романтичного та/або сексуального характеру за згодою обох сторін. Такі стосунки є потенційно нерівними, коли одна особа прямо чи опосередковано підпорядкована іншій; конфлікт інтересів може виникати навіть тоді, коли обидві особи перебувають на одному організаційному рівні.

**7.2.** Відповідна особа з Команди Фонду зобов'язана негайно повідомити безпосереднього керівника та HR-відділ про існування таких відносин, зокрема під час прийому на роботу потенційного члена Команди Фонду. Неповідомлення про стосунки може призвести до дисциплінарної відповідальності.

**7.3.** Членам Команди Фонду заборонено ухвалювати рішення, що впливають на кадрові зміни, розмір оплати, робочі завдання чи затвердження звітів іншої особи з Команди Фонду, з якою вони мають родинні, романтичні чи сексуальні стосунки. Безпосередній керівник

## VII. CONSENSUAL RELATIONSHIPS

**7.1.** The Fund acknowledges that romantic and/or sexual relationships may arise between members of the Fund Team by mutual consent. Such relationships are potentially unequal where one person is directly or indirectly subordinate to another; a conflict of interest may arise even where both persons hold the same organizational level.

**7.2.** The relevant member of the Fund Team must immediately notify their direct supervisor and the HR department of the existence of such a relationship, including with respect to a prospective member of the Fund Team during recruitment. Failure to report the relationship may result in disciplinary liability.

**7.3.** Members of the Fund Team are prohibited from making decisions affecting personnel changes, remuneration, work assignments, or the approval of reports of another member of the Fund Team with whom they have a family, romantic, or sexual relationship. The direct supervisor and the

та HR-відділ вживають кадрових заходів (переведення, зміна підпорядкування, дострокове розірвання договору тощо) для усунення потенційного впливу таких стосунків на робочі зобов'язання та потенційної упередженості.

**7.4.** Забороненими визнаються будь-які романтичні чи сексуальні стосунки з бенефіціарами, членами громад чи іншими особами, що можуть отримувати допомогу Фонду, оскільки вони підривають довіру до гуманітарної діяльності та її доброчесність. Особи, які мають родинні, романтичні чи сексуальні стосунки з бенефіціаром, не можуть бути одночасно в Команді Фонду й зобов'язані негайно повідомити про це безпосереднього керівника та HR-відділ.

**7.5.** Будь-які стосунки, зокрема за формальної згоди, з дітьми до 18 років є забороненими та тягнуть за собою кримінальну відповідальність.

HR department shall take personnel measures (reassignment, change of subordination, early termination of the contract, etc.) to eliminate the potential influence of such relationships on work obligations and potential bias.

**7.4.** Any romantic or sexual relationships with beneficiaries, community members, or other persons who may receive assistance from the Fund are prohibited, as they undermine trust in, and the integrity of, humanitarian work. Persons who have a family, romantic, or sexual relationship with a beneficiary may not simultaneously be part of the Fund Team and must immediately notify their direct supervisor and the HR department.

**7.5.** Any relationship, including a consensual one, with a child under the age of 18 is prohibited and entails criminal liability.

## **VIII. ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПІДТРИМКА ЛЮДЕЙ, ЯКІ ЖИВУТЬ З ВІЛ/СНІД**

**8.1.** У межах цієї Політики Фонд забезпечує запобігання дискримінації людей, які живуть з ВІЛ/СНІД (далі — ВІЛ-статус), на основі принципів рівності, гуманності та поваги до прав людини, керуючись Конституцією України, Законом України «Про запобігання захворюванню на СНІД та соціальний захист населення», Рекомендацією МОП № 200 та стандартами ООН.

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

- усі кадрові рішення ґрунтуються виключно на професійних якостях, компетенціях і результатах роботи; будь-які дії чи висловлювання, що можуть бути сприйняті як дискримінаційні за ВІЛ-статусом, вважаються порушенням цієї Політики та Кодексу етики Фонду;
- Фонд не допускає відмови у працевлаштуванні, звільнення чи обмеження прав через ВІЛ-статус; тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з лікуванням чи доглядом за близькою людиною з ВІЛ/СНІД розглядається на загальних підставах, як і інші випадки, пов'язані зі здоров'ям;
- Фонд сприяє доступу працівників до медичних і психологічних консультацій у

## **VIII. COMBATING DISCRIMINATION AND SUPPORTING PEOPLE LIVING WITH HIV/AIDS**

**8.1.** Within the framework of this Policy, the Fund ensures the prevention of discrimination against people living with HIV/AIDS (hereinafter — HIV status), based on the principles of equality, humanity, and respect for human rights, guided by the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine "On Prevention of AIDS and Social Protection of the Population", ILO Recommendation No. 200, and UN standards.

**8.2.** To ensure equal opportunities and prevent discrimination against people with HIV/AIDS, the Fund implements the following measures:

- all personnel decisions are based exclusively on professional qualities, competencies, and work results; any actions or statements that may be perceived as discriminatory on the basis of HIV status are considered a violation of this Policy and the Fund's Code of Ethics;
- the Fund does not permit refusal of employment, dismissal, or restriction of rights due to HIV status; temporary absence from work due to treatment or care for a close person with HIV/AIDS is treated on general grounds, as with other health-related cases;
- the Fund facilitates employees' access to medical and psychological consultations in a safe and confidential manner, within the limits of available partnerships and resources;



безпечний та конфіденційний спосіб, у межах наявних партнерств і ресурсів;

- Фонд проводить регулярні інформаційні заходи щодо профілактики ВІЛ/СНІД, сучасних методів лікування та етичної взаємодії з людьми, які живуть з ВІЛ, для формування поінформованої й толерантної робочої культури;
- працівники мають доступ до перевіреної інформації, пунктів безоплатного тестування та консультаційних центрів; участь у таких заходах є добровільною й конфіденційною;
- у роботі з бенефіціарами Фонд дотримується тих самих принципів поваги, рівності та конфіденційності; особи, які живуть з ВІЛ/СНІД, отримують допомогу й послуги на рівних умовах; будь-який прояв упередженого ставлення чи розголошення інформації про стан здоров'я бенефіціара є порушенням цієї Політики.

**8.3.** У разі проявів дискримінації за ВІЛ-статусом, розголошення персональних даних чи порушення права на рівне ставлення, працівник чи бенефіціар може звернутися відповідно до процедури, визначеної розділами XI–XII цієї Політики та Додатком 3.

- the Fund conducts regular informational activities on HIV/AIDS prevention, modern treatment methods, and ethical interaction with people living with HIV, to build an informed and tolerant working culture;
- employees have access to verified information, free testing points, and counselling centers; participation in such activities is voluntary and confidential;
- in working with beneficiaries, the Fund adheres to the same principles of respect, equality, and confidentiality; people living with HIV/AIDS receive assistance and services on an equal basis; any manifestation of biased treatment or disclosure of a beneficiary's health information constitutes a violation of this Policy.

**8.3.** In the event of discrimination on the basis of HIV status, disclosure of personal data, or violation of the right to equal treatment, an employee or beneficiary may file a report in accordance with the procedure set out in Sections XI–XII of this Policy and Appendix 3.

## IX. ВІДПОВІДАЛЬНІ ОСОБИ ТА ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ФОНДУ

**9.1.** Директор Фонду відповідає за визначення методів та інструментів контролю, які дозволяють ефективно запобігати дискримінації, домаганням та СЕН, а також забезпечують своєчасне їх викриття, і призначає Комплаєнс менеджера (Уповноважену особу).

**9.2.** Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) відповідає за моніторинг виконання цієї

## IX. RESPONSIBLE PERSONS AND GOVERNING BODIES OF THE FUND

**9.1.** The Director of the Fund is responsible for determining the methods and control tools that allow effective prevention of discrimination, harassment, and SEA, and ensure their timely detection, and appoints the Compliance Manager (Authorized Person).

**9.2.** The Compliance Manager (Authorized Person) is responsible for monitoring compliance with this Policy, exercises oversight, processes

Політики, здійснює контроль, опрацьовує дані, має доступ до інформації про будь-які порушення, несе відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку скарг та координацію розслідувань, керуючись функціональними обов'язками, визначеними у Додатку 1.

**9.3.** Керівники програм, проєктів, функціональних відділів і регіональних офісів, а також менеджер з персоналу зобов'язані ознайомити підпорядкованих їм осіб із потенційно небезпечними ситуаціями та можливими випадками дискримінації чи СЕН, що можуть виникнути у сфері їхньої відповідальності, а саме:

- менеджер з персоналу відповідає за ознайомлення нових членів Команди Фонду та пов'язаних осіб з цією Політикою і підписання Зобов'язання щодо її дотримання (Додаток 2);
- керівники програм і проєктів відповідають за ознайомлення членів команди з відповідальністю під час виконання проєкту чи програми, зокрема періодичні інструктажі для тих, хто працює з бенефіціарами;
- керівники регіональних офісів відповідають за ознайомлення бенефіціарів з процедурою подання звернень (Додаток 3, Додаток 4);
- Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) відповідає за моніторинг виконання Політики, реєстрацію й подальшу обробку скарг.

**9.4.** Питання, пов'язані з протидією дискримінації, домаганням та СЕН, можуть виноситися Президентом/Директором на розгляд Наглядової ради Фонду, яка здійснює загальний нагляд за управлінням Фондом згідно зі Статутом.

data, has access to information on any violations, is responsible for registering and further processing complaints and coordinating investigations, guided by the functional duties set out in Appendix 1.

**9.3.** Heads of programs, projects, functional departments, and regional offices, as well as the HR manager, are required to familiarize their subordinates with potentially dangerous situations and possible cases of discrimination or SEA that may arise within their area of responsibility, namely:

- the HR manager is responsible for familiarizing new members of the Fund Team and related persons with this Policy and for the signing of the Commitment to Comply with it (Appendix 2);
- program and project managers are responsible for familiarizing team members with their responsibilities during the implementation of a project or program, including periodic briefings for those working with beneficiaries;
- regional office managers are responsible for familiarizing beneficiaries with the reporting procedure (Appendix 3, Appendix 4);
- the Compliance Manager (Authorized Person) is responsible for monitoring compliance with the Policy and registering and further processing complaints.

**9.4.** Matters related to combating discrimination, harassment, and SEA may be referred by the President/Director for consideration by the Fund's Supervisory Board, which exercises general oversight of the Fund's governance in accordance with the Charter.

## **X. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ФОНДУ ЩОДО Виявлення та протидії дискримінації, домаганням та СЕН**

**10.1.** Фонд зобов'язується своєчасно і систематично виявляти та вживати заходів щодо потенційної або фактичної дискримінації, домагань чи СЕН з боку Команди Фонду. У разі отримання скарги на неприйнятну поведінку працівника питання розглядається Фондом своєчасно, з урахуванням відповідних фактів і обставин, за процедурою, визначеною у Додатку 3.

**10.2.** Фонд може ініціювати розслідування поведінки Команди Фонду, яка порушує керівні

## **X. THE FUND'S OBLIGATIONS TO DETECT AND COMBAT DISCRIMINATION, HARASSMENT, AND SEA**

**10.1.** The Fund undertakes to detect in a timely and systematic manner, and to take action regarding, potential or actual discrimination, harassment, or SEA by the Fund Team. Where a complaint about unacceptable conduct by an employee is received, the matter shall be reviewed by the Fund in a timely manner, taking into account the relevant facts and circumstances, under the procedure set out in Appendix 3.

**10.2.** The Fund may initiate an investigation into conduct of the Fund Team that violates the guiding



принципи цієї Політики, навіть за відсутності офіційної скарги.

principles of this Policy even in the absence of a formal complaint.

## **XI. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ДОТРИМАННЯ ПРОЦЕДУРИ ПОДАВАННЯ ЗВЕРНЕНЬ**

## **XI. OBLIGATIONS TO COMPLY WITH THE REPORTING PROCEDURE**

**11.1.** Фонд зобов'язується забезпечити ефективні та справедливі правила подання й розгляду звернень щодо дискримінації, домагань чи СЕН та їх системний перегляд, керуючись Процедурою розгляду звернень та проведення розслідування (Додаток 3), а також чинним законодавством України.

**11.2.** Процедура розгляду звернень має бути доступною для всіх, хто будь-яким чином взаємодіє з Фондом.

**11.3.** Про порушення можна повідомити такими каналами:

- повідомлення/заява на ім'я Директора Фонду (електронний лист чи звичайний лист);
- засоби комунікації соціальних мереж Facebook, Twitter, LinkedIn та додатки Viber, WhatsApp, Messenger;
- за допомогою дзвінків на номер +380980961396
- на електронну адресу [co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com)
- через форму зворотного зв'язку офіційної веб-сторінки Фонду (<http://coicdf.org>)

**11.4.** Фонд забезпечує функціонування процедур своєчасного розгляду звернень, включно з негайним відстороненням ймовірного порушника від будь-якої діяльності, що безпосередньо впливає на потенційного постраждалого чи скажника, до повного завершення розслідування.

**11.1.** The Fund undertakes to ensure effective and fair rules for submitting and reviewing reports of discrimination, harassment, or SEA and their systematic review, guided by the Procedure for Reviewing Reports and Conducting Investigations (Appendix 3), as well as the applicable legislation of Ukraine.

**11.2.** The reporting procedure must be accessible to everyone who interacts with the Fund in any way.

**11.3.** Violations may be reported via the following channels:

- report/statement addressed to the Director of the Fund (by email or regular mail);
- social media communication tools Facebook, Twitter, LinkedIn and Viber, WhatsApp, Messenger applications;
- by calling +380980961396
- by email to [co.icdf.ukraine@gmail.com](mailto:co.icdf.ukraine@gmail.com).
- via the feedback form on the Fund's official website (<http://coicdf.org>)

**11.4.** The Fund ensures the functioning of procedures for the timely review of reports, including the immediate suspension of the alleged offender from any activity that directly affects the potential survivor or complainant, until the investigation is fully completed.

## **XII. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ**

**12.1.** Якщо особа з Команди Фонду або інша особа має занепокоєння, чутки, підозри чи докази щодо дискримінації, домагань або СЕН, або стала свідком потенційної чи прямої шкоди з боку особи з Команди Фонду чи третьої сторони, що офіційно чи неофіційно представляє Фонд, вона повідомляє про це через канали, зазначені у пункті 11.3, за формою Додатка 4.

**12.2.** Усі звернення є конфіденційними та опрацьовуються з дотриманням вимог щодо збереження інформації відповідно до чинного законодавства та цієї Політики. Не пізніше ніж за 72 години з моменту отримання повідомлення Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) розглядає звернення та зв'язується з постраждалою особою для підтвердження отримання скарги. Якщо звернення стосується Директора Фонду, його участь у розслідуванні чи ухваленні рішень виключається, а до розслідування залучається незалежна організація або представник донора.

**12.3.** Постраждалим забезпечується доступ до допомоги одразу після отримання повідомлення або протягом 72 годин з урахуванням їхніх потреб і побажань, незалежно від того, чи ухвалено рішення про проведення розслідування, та незалежно від його статусу чи результатів. Для отримання доступу до допомоги постраждалі не зобов'язані брати участь у розслідуванні, ідентифікувати порушника чи доводити достовірність заяви.

**12.4.** За потреби Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) ініціює створення тимчасової комісії з розслідування у складі не менше трьох осіб, дотримуючись принципу відсутності конфлікту інтересів у її членів. Комісія розробляє план розслідування та управління ризиками, який затверджується Президентом/Директором і може переглядатися в ході розслідування.

**12.5.** Розслідування має бути завершене не пізніше ніж за 30 календарних днів з моменту отримання звернення.

**12.6.** Під час збору доказів дотримуються такі правила:

- інформація збирається лише в тій мірі, в якій вона стосується елементів справи; не допускається збір чи використання доказів,

## **XII. INVESTIGATION AND PRESERVATION OF CONFIDENTIALITY**

**12.1.** Where a member of the Fund Team or another person has concerns, rumours, suspicions, or evidence regarding discrimination, harassment, or SEA, or has witnessed potential or direct harm caused by a member of the Fund Team or a third party officially or unofficially representing the Fund, they shall report it via the channels specified in clause 11.3, using the form in Appendix 4.

**12.2.** All reports are confidential and are processed in compliance with information protection requirements under applicable legislation and this Policy. No later than 72 hours from receipt of the report, the Compliance Manager (Authorized Person) shall review the report and contact the survivor to confirm receipt of the complaint. Where the report concerns the President/Director of the Fund, their participation in the investigation or decision-making is excluded, and an independent organization or donor representative shall be engaged in the investigation.

**12.3.** Survivors are provided with access to assistance immediately upon receipt of the report or within 72 hours, taking into account their needs and wishes, regardless of whether a decision to investigate has been made and regardless of its status or outcome. To access assistance, survivors are not required to participate in the investigation, identify the offender, or prove the veracity of the statement.

**12.4.** Where necessary, the Compliance Manager (Authorized Person) shall initiate the establishment of a temporary investigation commission of at least three persons, ensuring the absence of a conflict of interest among its members. The commission shall develop an investigation and risk-management plan, which shall be approved by the President/Director and may be revised during the investigation.

**12.5.** The investigation must be completed no later than 30 calendar days from the date the report was received.

**12.6.** The following rules apply to the collection of evidence:

- information is collected only to the extent it relates to the elements of the case; the



UKRAINE

D-U-N-S Number: 53-839-7077  
NCAGE code - A5GUJ

Participant Identification Code (PIC)  
864692048

[www.SAM.gov](http://www.SAM.gov) - unique entity ID  
- EQ98UV8F1W73

що стосуються попередньої сексуальної активності постраждалої особи;

- опитування дітей як постраждалих або свідків проводиться лише за вкрай необхідності, за наявності письмової згоди одного з батьків або законного представника, фахівцем з відповідною підготовкою та в присутності супровідної особи для підтримки дитини; за можливості перевага надається збору доказів з інших джерел;
- опитування постраждалих осіб проводять фахівці з відповідною підготовкою для роботи з особами, що пережили травматичний досвід; повторні опитування однієї й тієї самої особи слід уникати задля запобігання ретравматизації (орієнтовний протокол опитування — Додаток 8).

**12.7.** За результатами розслідування Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) готує один із таких висновків: (а) обвинувачення підтверджується наявними доказами; (б) обвинувачення не підтверджується наявними доказами; (с) обвинувачення не підтверджується через недостатність доказів (застосовується лише після вичерпання всіх можливих заходів зі збору доказів). Звіт про розслідування (форма — Додаток 6) подається на затвердження Директору Фонду й є конфіденційним документом; текст звіту не розкриває ім'я чи інші ідентифікаційні дані скаржника.

**12.8.** Ймовірний порушник має право бути поінформованим про результати розслідування, ознайомитися з висновками звіту (з анонімізацією даних постраждалих) та надати письмові чи усні пояснення до ухвалення остаточного рішення про дисциплінарні заходи.

collection or use of evidence relating to the survivor's prior sexual activity is not permitted;

- interviews of children as survivors or witnesses are conducted only where strictly necessary, with the written consent of a parent or legal representative, by a specialist with appropriate training, and in the presence of a support person for the child; where possible, preference is given to gathering evidence from other sources;
- interviews of survivors are conducted by specialists with appropriate training in working with persons who have experienced trauma; repeated interviews of the same person should be avoided to prevent re-traumatization (an indicative interview protocol is provided in Appendix 8).

**12.7.** Based on the results of the investigation, the Compliance Manager (Authorized Person) shall prepare one of the following conclusions: (a) the allegation is substantiated by the available evidence; (b) the allegation is not substantiated by the available evidence; (c) the allegation is not substantiated due to insufficient evidence (applied only after all possible evidence-gathering measures have been exhausted). The investigation report (form — Appendix 6) is submitted for approval to the Director of the Fund and is a confidential document; the text of the report shall not disclose the name or other identifying data of the complainant.

**12.8.** The alleged offender has the right to be informed of the results of the investigation, to review the report's findings (with anonymization of survivor data), and to provide written or oral explanations before a final decision on disciplinary measures is made.

**12.9.** Будь-які виявлені звернення про сексуальні домагання чи наругу щодо дітей до 18 років зобов'язують Комплаєнс менеджера (Уповноважену особу) протягом доби повідомити про факт звернення до місцевих правоохоронних органів та служби у справах дітей, а також керівництво Фонду.

**12.10.** Скаржники та постраждалі мають право отримувати інформацію про хід і результати розгляду своєї справи, якщо вони залишили контактні дані. Фонд зберігає конфіденційність постраждалого, скаржника та дотичних осіб і забезпечує їхній захист у максимально можливий спосіб, у межах, дозволених законом (принципи конфіденційності — Додаток 7).

**12.11.** Будь-які негативні наслідки за подання звернення є неприпустимими. Якщо постраждалий чи скаржник вважає, що щодо нього застосовано негативні наслідки, відповідна скарга розглядається із залученням Директора або Наглядової ради Фонду.

**12.12.** Фонд веде систему обліку звернень, що відстежує кожну справу від моменту отримання до закриття розслідування, включно з номером справи, датою подання, характером звернення, рішенням, висновком, вжитими заходами та наданою постраждалому допомогою.

**12.9.** Any reports of sexual harassment or abuse involving children under the age of 18 require the Compliance Manager (Authorized Person) to notify the local law enforcement authorities and the child welfare service, as well as the Fund's management, within 24 hours.

**12.10.** Complainants and survivors have the right to receive information on the progress and results of their case, provided they have left contact details. The Fund maintains the confidentiality of the survivor, the complainant, and related persons and ensures their protection to the maximum extent possible, within the limits permitted by law (confidentiality principles — Appendix 7).

**12.11.** Any negative consequences for submitting a report are unacceptable. If a survivor or complainant believes that negative consequences have been applied to them, the relevant complaint shall be reviewed with the involvement of the Director or the Fund's Supervisory Board.

**12.12.** The Fund maintains a case-tracking system that follows each case from receipt to the closure of the investigation, including the case number, date of submission, nature of the report, decision, conclusion, measures taken, and assistance provided to the survivor.

### **XIII. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ НАДАННЯ ДОПОМОГИ ПОСТРАЖДАЛИМ**

- **Безпека:** безпека постраждалої особи та інших осіб, дотичних до неї (діти, особи, які надавали допомогу), є найвищим пріоритетом під час реагування та перенаправлення.
- **Конфіденційність:** особа має право обирати, кому і яку інформацію про себе розкривати; будь-яке перенаправлення до інших організацій здійснюється лише за інформованою згодою постраждалої особи (форма — Додаток 5).
- **Відсутність дискримінації:** ставлення до постраждалих є рівним і справедливим незалежно від попереднього досвіду, етнічного походження, віку, релігії, гендеру, інвалідності чи інших ознак.
- **Повага:** думки та вибір постраждалої особи поважаються завжди; рішення про подальші дії ухвалює сама постраждала особа.
- **Особливий підхід до дітей:** діти, які постраждали від насильства, направляються на отримання послуг лише після консультації з фахівцями, підготовленими до роботи з

### **XIII. KEY PRINCIPLES OF PROVIDING ASSISTANCE TO SURVIVORS**

- **Safety:** the safety of the survivor and other persons connected to them (children, persons who provided assistance) is the highest priority in the response and referral process.
- **Confidentiality:** a person has the right to choose whom to disclose information about themselves to and what information to disclose; any referral to other organizations is performed only with the informed consent of the survivor (form — Appendix 5).
- **Non-discrimination:** treatment of survivors is equal and fair regardless of prior experience, ethnic origin, age, religion, gender, disability, or other characteristics.
- **Respect:** the opinions and choices of the survivor are always respected; decisions on further action are made by the survivor themselves.
- **Special approach to children:** children who have suffered violence are referred for services only after consultation with specialists trained to work with children who have experienced



дітьми, що зазнали насильства, і обізнаними з місцевими процедурами захисту дітей.

**13.1.** Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) відповідає за організацію та надання допомоги постраждалим з урахуванням їхніх потреб і побажань; обсяг допомоги не залежить від ходу чи результатів розслідування. Якщо обсяг необхідної підтримки перевищує можливості Фонду, постраждалу особу інформують про доступні варіанти допомоги та сприяють перенаправленню до відповідних служб за Процедурою перенаправлення (Додаток 5).

violence and who are familiar with local child-protection procedures.

**13.1.** The Compliance Manager (Authorized Person) is responsible for organizing and providing assistance to survivors in accordance with their needs and wishes; the scope of assistance does not depend on the progress or outcome of the investigation. Where the required support exceeds the Fund's capacity, the survivor shall be informed of the available assistance options and facilitated in a referral to the appropriate services under the Referral Procedure (Appendix 5).

#### XIV. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ З ДИСЦИПЛІНАРНИХ ДІЙ

**14.1.** Дискримінація, сексуальні домагання та СЕН з боку Команди Фонду і третіх сторін є актами неприпустимої й неправомірної поведінки та підставою для дисциплінарних дій — від догани до розірвання трудового договору чи іншого документа, що пов'язує особу з Фондом відносинами співпраці, а також, за потреби, для економічних санкцій, зокрема розірвання договорів із партнерами, підрядниками, волонтерами чи стажерами.

**14.2.** Дисциплінарні стягнення також можуть застосовуватися до управлінського персоналу, який свідомо допускає продовження порушень цієї Політики підпорядкованими особами.

**14.3.** Будь-які виявлені звернення про сексуальні домагання чи наругу щодо дітей до 18 років зобов'язують Комплаєнс менеджера (Уповноважену особу) протягом доби (24 годин) повідомити про склад звернення до місцевих правоохоронних органів та служби у справах дітей, а також керівництво Фонду.

#### XIV. OBLIGATIONS REGARDING DISCIPLINARY ACTION

**14.1.** Discrimination, sexual harassment, and SEA by the Fund Team and third parties constitute acts of unacceptable and unlawful conduct and grounds for disciplinary action — ranging from a reprimand to termination of the employment contract or other document linking the person to the Fund through a cooperation relationship, as well as, where necessary, economic sanctions, including termination of agreements with partners, contractors, volunteers, or interns.

**14.2.** Disciplinary sanctions may also be applied to manager staff who knowingly allow the continuation of violations of this Policy by their subordinates.

**14.3.** Any identified report of sexual harassment or abuse involving a child under the age of 18 requires the Compliance Manager (Authorized Person) to notify the local law enforcement authorities and the child welfare service, as well as the Fund's management, of the substance of the report within 24 hours.

**14.4.** Постраждалий має право звернутися до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, правоохоронних органів та суду. Фонд докладає відповідних зусиль для забезпечення правової допомоги постраждалим, якщо за результатами розслідування підтверджено, що дії, вчинені особою з Команди Фонду або пов'язаними з нею сторонами, є обґрунтованими та доведеними.

**14.5.** Під час визначення дисциплінарних заходів Фонд керується Кодексом законів про працю України, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Кримінальним кодексом України. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене членом Команди Фонду в порядку, встановленому чинним законодавством.

**14.4.** The survivor has the right to apply to the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, law enforcement authorities, and the courts. The Fund shall make reasonable efforts to ensure legal assistance to survivors where the investigation confirms that the acts committed by a member of the Fund Team or persons associated with them are substantiated and proven.

**14.5.** In determining disciplinary measures, the Fund is guided by the Labour Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", and the Criminal Code of Ukraine. A disciplinary sanction may be appealed by a member of the Fund Team in accordance with the procedure established by applicable legislation.

## **XV. ЗМІНИ ДО ПОЛІТИКИ**

**15.1.** Фонд залишає за собою право переглядати цей документ у будь-який час без попереднього повідомлення. Зміни до цього документа набирають чинності з дня їх затвердження Директором Фонду відповідним наказом і доводяться до відома всіх зацікавлених осіб.

**15.2.** Після внесення змін Команда Фонду повинна повторно підписати Зобов'язання щодо дотримання цієї Політики (Додаток 2), що засвідчить її згоду з новою редакцією.

## **XV. AMENDMENTS TO THE POLICY**

**15.1.** The Fund reserves the right to review this document at any time without prior notice. Amendments to this document take effect on the date of their approval by the Director of the Fund by the relevant order and are communicated to all persons concerned.

**15.2.** After amendments are made, the Fund Team must re-sign the Commitment to Comply with this Policy (Appendix 2), thereby confirming their agreement with the new version.

## **XVI. ПОСИЛАННЯ НА ПРОЦЕДУРИ ТА ІНШІ ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ**

- Конституція України;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про запобігання захворюванню на СНІД та соціальний захист населення»;
- Кодекс законів про працю України;
- Кримінальний кодекс України;
- Кодекс України про адміністративні правопорушення;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Протокол ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги;
- Бюлетень Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від

## **XVI. REFERENCES TO PROCEDURES AND OTHER RELATED DOCUMENTS**

- Constitution of Ukraine;
- Law of Ukraine "On the Principles of Prevention and Combating Discrimination in Ukraine";
- Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men";
- Law of Ukraine "On Prevention of AIDS and Social Protection of the Population";
- Labour Code of Ukraine;
- Criminal Code of Ukraine;
- Code of Ukraine on Administrative Offenses;
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women;
- UN Protocol on Combating Sexual Exploitation and Abuse;
- UN Secretary-General's Bulletin "Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse" of 09.10.2003;



сексуальної експлуатації і сексуальної наруги» від 09.10.2003;

- Ключові принципи Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз (2002);
- Рекомендація Міжнародної організації праці № 200;
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція);
- Кодекс етики та поведінки Фонду;
- Додаток 1. Функціональні обов'язки Комплаєнс менеджера (Уповноваженої особи);
- Додаток 2. Зобов'язання щодо дотримання Політики;
- Додаток 3. Процедура розгляду звернень та проведення розслідування інцидентів;
- Додаток 4. Внутрішня заява про випадок дискримінації, домагань чи СЕН;
- Додаток 5. Процедура перенаправлення постраждалих;
- Додаток 6. Форма документування інциденту;
- Додаток 7. Забезпечення принципу конфіденційності;
- Додаток 8. Протокол опитування постраждалої особи.

- Key Principles of the UN Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse in Humanitarian Crises (2002);
- ILO Recommendation No. 200;
- Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention);
- Fund's Code of Ethics;
- Fund's Code of Conduct;
- Appendix 1. Functional Duties of the Compliance Manager (Authorized Person);
- Appendix 2. Commitment to Comply with the Policy;
- Appendix 3. Procedure for Reviewing Reports and Conducting Investigations;
- Appendix 4. Internal Statement on a Case of Discrimination, Harassment, or SEA;
- Appendix 5. Survivor Referral Procedure;
- Appendix 6. Incident Documentation Form;
- Appendix 7. Ensuring the Principle of Confidentiality;
- Appendix 8. Survivor Interview Protocol.

## ДОДАТОК 1. ФУНКЦІОНАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ КОМПЛАЄНС МЕНЕДЖЕРА (УПОВНОВАЖЕНОЇ ОСОБИ)

### Загальні положення

Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) відповідає за організацію та проведення розслідувань випадків дискримінації, домагань та СЕН відповідно до професійних стандартів, національного законодавства та міжнародних

## APPENDIX 1. FUNCTIONAL DUTIES OF THE COMPLIANCE MANAGER (AUTHORIZED PERSON)

### General provisions

The Compliance Manager (Authorized Person) is responsible for organizing and conducting investigations into cases of discrimination, harassment, and SEA in accordance with professional standards, national legislation, and

гуманітарних принципів. Діяльність ґрунтується на засадах об'єктивності, ефективності, конфіденційності та захисту прав постраждалих.

### **Основні функції**

- проведення розслідувань, включно зі збором, аналізом і перевіркою доказів;
- оцінка наявності підстав для обвинувачень відповідно до законодавства України;
- підготовка письмових звітів про результати розслідувань із висновками та рекомендаціями;
- забезпечення конфіденційності всіх документів, доказів і свідчень;
- моніторинг виконання цієї Політики та реєстрація і подальша обробка скарг.

### **Ролі та обов'язки**

Організація реагування: забезпечує координацію реагування на повідомлення; упродовж 72 годин з моменту отримання здійснює первинну оцінку інформації; за потреби залучає фахівців для допомоги постраждалим.

Розслідування та документування: ініціює створення тимчасової комісії з розслідування; збирає додаткові докази, отримує письмові свідчення від постраждалих, свідків і підозрюваного; визначає ризики для безпеки постраждалих і свідків, ініціює тимчасові заходи їх захисту.

Дотримання принципу неупередженості: перевіряє відсутність конфлікту інтересів у залучених працівників та експертів; вживає заходів для збереження об'єктивності процесу. Конфіденційність і безпека інформації: встановлює порядок доступу до інформації та рівні доступу; забезпечує захищене зберігання документів (паролі, сейфове зберігання); інформує учасників процесу про зобов'язання дотримуватися конфіденційності.

Взаємодія з органами та структурами: спрямовує обґрунтовані випадки до правоохоронних органів, а щодо неповнолітніх — також до Служби у справах дітей та органів опіки й піклування; координує взаємодію з іншими підрозділами Фонду; інформує постраждалу особу, заявника й підозрюваного про хід та результати розслідування.

Рекомендації за результатами розслідування: подає Президенту/Директору Фонду висновки й пропозиції щодо дисциплінарних заходів; сприяє подальшому вдосконаленню політик і процедур запобігання дискримінації та СЕН.

international humanitarian principles. Their activities are based on the principles of objectivity, efficiency, confidentiality, and the protection of survivors' rights.

### **Main functions**

- conducting investigations, including the collection, analysis, and verification of evidence;
- assessing whether there are grounds for allegations under the legislation of Ukraine;
- preparing written reports on the results of investigations with conclusions and recommendations;
- ensuring the confidentiality of all documents, evidence, and testimony;
- monitoring compliance with this Policy and registering and further processing complaints.

### **Roles and responsibilities**

Organizing the response: ensures coordination of the response to reports; conducts an initial assessment of the information within 72 hours of receipt; engages specialists to assist survivors where necessary.

Investigation and documentation: initiate the establishment of a temporary investigation commission; collects additional evidence, obtains written statements from survivors, witnesses, and the suspect; identifies risks to the safety of survivors and witnesses and initiates temporary protective measures.

Compliance with the principle of impartiality: verifies the absence of conflicts of interest among engaged staff and experts; takes measures to preserve the objectivity of the process.

Confidentiality and information security: establishes the procedure and levels of access to information; ensures the secure storage of documents (passwords, safe storage); informs process participants of their obligation to maintain confidentiality.

Interaction with authorities and structures: refers substantiated cases to law enforcement authorities and, regarding minors, also to the child welfare service and guardianship authorities; coordinates interaction with other Fund departments; informs the survivor, the complainant, and the suspect of the progress and results of the investigation.

Recommendations based on investigation results: submits conclusions and proposals on disciplinary measures to the President/Director of the Fund; contributes to the further improvement of policies and procedures for preventing discrimination and SEA.



UKRAINE

D-U-N-S Number: 53-839-7077  
NCAGE code - A5GUJ

Participant Identification Code (PIC)  
864692048

[www.SAM.gov](http://www.SAM.gov) - unique entity ID  
- EQ98UV8F1W73

## ДОДАТОК 2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ПОЛІТИКИ

## APPENDIX 2. COMMITMENT TO COMPLY WITH THE POLICY

Я,

I,

зобов'язуюсь:

undertake to:

- дотримуватися принципів цієї Політики та не допускати проявів дискримінації, сексуальних домагань, сексуальної експлуатації чи наруги щодо бенефіціарів, колег та інших осіб;
- дотримуватися належних стандартів поведінки і докладати зусиль для запобігання дискримінації та СЕН;
- брати активну участь у навчанні й заходах з підвищення обізнаності, включно з поширенням відповідних матеріалів;
- інформувати про обвинувачення в дискримінації, домаганнях чи СЕН через визначені канали звернень;
- за потреби брати участь у розслідуваннях відповідних звернень;
- виявляти й пом'якшувати/унікати програмних ризиків у сфері дискримінації та СЕН.

- comply with the principles of this Policy and not permit manifestations of discrimination, sexual harassment, sexual exploitation, or abuse towards beneficiaries, colleagues, and other persons;
- adhere to appropriate standards of conduct and make efforts to prevent discrimination and SEA;
- actively participate in training and awareness-raising activities, including the dissemination of relevant materials;
- report allegations of discrimination, harassment, or SEA through the designated reporting channels;
- participate in investigations of relevant reports, as required;
- identify and mitigate/avoid programmatic risks in the area of discrimination and SEA.

Я уважно прочитав(ла) цю Політику, затверджену [Назва Фонду], і обговорив(ла) її зміст з керівником та/або колегами, щоб чітко зрозуміти її положення. Я розумію, що Фонд очікує від мене дотримання описаної вище Політики, і що недотримання тягне за собою дисциплінарні та правові заходи.

I have carefully read this Policy, approved by [Fund Name], and discussed its content with my supervisor and/or colleagues in order to clearly understand its provisions. I understand that the Fund expects me to comply with the Policy described above, and that non-compliance entails disciplinary and legal measures.

Дата:

Date:

Підпис: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

## ДОДАТОК 3. ПРОЦЕДУРА РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ ТА ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ ІНЦИДЕНТІВ

## APPENDIX 3. PROCEDURE FOR REVIEWING REPORTS AND CONDUCTING INVESTIGATIONS

## **I. Загальні положення**

Ця Процедура спрямована на забезпечення справедливого розслідування випадків дискримінації, домагань та СЕН і надання постраждалим належного захисту й допомоги. Процедура описує порядок дій під час розслідування повідомлень про порушення з боку Команди Фонду, волонтерів, партнерів або третіх сторін, які офіційно чи неофіційно представляють Фонд чи його діяльність.

## **II. Основні етапи розслідування**

Отримання, реєстрація та первинний розгляд звернення. Звернення реєструються з дотриманням суворої конфіденційності. Не пізніше ніж за 72 години з моменту отримання повідомлення Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) або Президент/Директор розглядає звернення та зв'язується з постраждалою особою для підтвердження отримання. Якщо звернення стосується Президента/Директора, його участь у розслідуванні виключається, і залучається незалежна організація або представник донора.

Постраждалим забезпечується доступ до допомоги одразу або протягом 72 годин з моменту отримання повідомлення, виходячи з їхніх потреб, незалежно від рішення щодо розслідування чи його результатів. Постраждалі не зобов'язані брати участь у розслідуванні, ідентифікувати порушника чи доводити достовірність заяви, щоб отримати доступ до послуг.

Створення комісії з розслідування. Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) за потреби ініціює створення тимчасової комісії у складі не менше трьох осіб та скеровує підозрілі й обґрунтовані випадки, а також випадки за участю неповнолітніх чи вразливих дорослих, відповідно до законодавства України.

План розслідування. На початку розслідування розробляється план розслідування та управління ризиками, що включає: ознайомлення з протоколом опитування постраждалої особи (Додаток 8); оцінку наявної інформації щодо ймовірного інциденту; реагування на повідомлення; етапи розслідування, терміни виконання та відповідальних осіб. План затверджується Президентом/Директором і може переглядатися в ході розслідування. Розслідування має бути завершено не пізніше ніж за 30 календарних днів з моменту отримання звернення.

## **I. General provisions**

This Procedure is aimed at ensuring a fair investigation of cases of discrimination, harassment, and SEA and providing survivors with appropriate protection and assistance. The Procedure describes the course of action for investigating reports of violations by the Fund Team, volunteers, partners, or third parties who officially or unofficially represent the Fund or its activities.

## **II. Main stages of the investigation**

Receipt, registration, and initial review of the report. Reports are registered with strict confidentiality. No later than 72 hours from receipt of the report, the Compliance Manager (Authorized Person) or the President/Director shall review the report and contact the survivor to confirm receipt. Where the report concerns the President/Director, their participation in the investigation is excluded and an independent organization or donor representative is engaged.

Survivors are provided with access to assistance immediately or within 72 hours of receipt of the report, based on their needs, regardless of the decision on the investigation or its results. Survivors are not required to participate in the investigation, identify the offender, or prove the veracity of the statement in order to access services.

Establishment of an investigation commission. Where necessary, the Compliance Manager (Authorized Person) shall initiate the establishment of a temporary commission of at least three persons and shall refer suspected and substantiated cases, as well as cases involving minors or vulnerable adults, in accordance with the legislation of Ukraine.

Investigation plan. At the start of an investigation, an investigation and risk-management plan is developed, including: familiarization with the survivor interview protocol (Appendix 8); assessment of available information on the alleged incident; response to the report; the stages of the investigation, deadlines, and responsible persons. The plan is approved by the President/Director and may be revised during the investigation. The investigation must be completed no later than 30 calendar days from receipt of the report.

Collection of information and evidence. Information is collected only to the extent it relates to the elements of the case; evidence characterizing the survivor, the alleged offender, or any witness, in particular relating to the survivor's prior sexual activity, is not collected. Interviews of



Збір інформації та доказів. Інформація збирається лише в тій мірі, у якій вона стосується елементів справи; не збираються докази, що характеризують постраждалу особу, ймовірного порушника чи будь-якого свідка, зокрема щодо попередньої сексуальної активності постраждалої особи. Опитування дітей проводиться лише за край необхідності, фахівцем з відповідною підготовкою, за письмової згоди батьків або законного представника та в присутності супровідної особи. Повторні опитування однієї особи слід уникати.

Потенційні ризики. Визначаються ризики для Фонду (зокрема фальсифікації доказів) та ризики для фізичних осіб, залучених до розслідування (зокрема залякування свідків), а також тимчасові заходи, включно з можливим відстороненням ймовірного порушника від діяльності на час розслідування.

Звіт про результати розслідування. Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) готує висновок на основі аналізу зібраних доказів: (а) обвинувачення підтверджується наявними доказами; (б) обвинувачення не підтверджується наявними доказами; (с) обвинувачення не підтверджується через недостатність доказів. Звіт подається на затвердження Директору, є конфіденційним документом і не розкриває ім'я чи інші ідентифікаційні дані скаржника.

Розгляд звіту та прийняття рішення. Директор ухвалює рішення щодо подальших дій:

- звинувачення не підтверджено доказами — справа закривається без подальших дій; запис до особової справи не вноситься, якщо особа сама письмово не попросить про це;
- звинувачення не підтверджено через недостатність доказів — можуть бути

children are conducted only where strictly necessary, by a specialist with appropriate training, with the written consent of a parent or legal representative, and in the presence of a support person. Repeated interviews of the same person should be avoided.

Potential risks. Risks to the Fund (including evidence tampering) and risks to individuals involved in the investigation (including witness intimidation) are identified, as well as temporary measures, including the possible suspension of the alleged offender from activities for the duration of the investigation.

Investigation report. The Compliance Manager (Authorized Person) prepares a conclusion based on an analysis of the evidence gathered: (a) the allegation is substantiated by the available evidence; (b) the allegation is not substantiated by the available evidence; (c) the allegation is not substantiated due to insufficient evidence. The report is submitted for approval to the Director, is a confidential document, and does not disclose the name or other identifying data of the complainant. Review of the report and decision-making. The Director decides on further action:

- the allegation is not supported by evidence — the case is closed with no further action; no record is entered in the personal file unless the person requests it in writing;
- the allegation is not substantiated due to insufficient evidence — management or organizational measures may be implemented to strengthen the protection of beneficiaries and employees;
- the allegation is substantiated by evidence — disciplinary measures are applied (dismissal, temporary suspension, termination of contractual relations, etc.); the alleged offender is given the opportunity to review the findings

впроваджені управлінські чи організаційні заходи для посилення захисту бенефіціарів і працівників;

- звинувачення підтверджено доказами — застосовуються дисциплінарні заходи (звільнення, тимчасове відсторонення, припинення договірних відносин тощо); ймовірному порушнику надається можливість ознайомитися з висновками та надати пояснення до ухвалення остаточного рішення;
- у разі виявлення неправомірних дій персоналу іншої організації — Фонд невідкладно інформує відповідальну особу цієї організації.

Закриття звернення та подальші дії. Директор або Комплаєнс менеджер (Уповноважена особа) інформує зацікавлені сторони про прийняте рішення з дотриманням конфіденційності, зокрема донорів (за необхідності) та скаржника.

Система управління справами. Фонд веде облік усіх звернень від моменту отримання до закриття розслідування із зазначенням номера й дати звернення, характеру звернення, рішення, висновку, вжитих заходів та наданої постраждалому допомоги.

### **III. Основні принципи надання допомоги постраждалим**

Під час розслідування обов'язково оцінюються фізичні, емоційні та психологічні ризики для постраждалого; вживаються всі доступні заходи для забезпечення його безпеки; забезпечується доступ до допомоги, зокрема шляхом перенаправлення (Додаток 5). Усі дії здійснюються з дотриманням підходу, орієнтованого на постраждалу особу: пріоритетними є її благополуччя, захист і безпека, уникнення повторної травматизації.

Захист персональних даних. Інформація, зібрана на будь-якому етапі розгляду звернення, обробляється відповідно до внутрішньої політики захисту даних Фонду.

Конфіденційність. Усі учасники та свідки дотримуються принципу конфіденційності протягом усього процесу (Додаток 7); її порушення тягне дисциплінарну відповідальність відповідно до законодавства України.

Зовнішні звернення. Звернення щодо дискримінації, домагань чи СЕН, отримані поза межами Фонду, розглядаються за цією ж Процедурою.

and provide explanations before a final decision is made;

- where unlawful conduct by staff of another organization is identified — the Fund promptly informs the responsible person of that organization.

Closing the report and further action. The Director or the Compliance Manager (Authorized Person) informs interested parties of the decision made while maintaining confidentiality, including donors (where necessary) and the complainant.

Case-management system. The Fund maintains a record of all reports from receipt to the closure of the investigation, including the case number and date, nature of the report, decision, conclusion, measures taken, and assistance provided to the survivor.

### **III. Key principles of assisting survivors**

During an investigation, the physical, emotional, and psychological risks to the survivor must be assessed; all available measures are taken to ensure their safety; access to assistance is provided, including through referral (Appendix 5). All actions are taken in accordance with a survivor-centered approach: their well-being, protection, and safety are the priority, avoiding re-traumatization.

Protection of personal data. Information collected at any stage of the review of a report is processed in accordance with the Fund's internal data protection policy.

Confidentiality. All participants and witnesses observe the principle of confidentiality throughout the process (Appendix 7); its violation entails disciplinary liability under the legislation of Ukraine.

External reports. Reports of discrimination, harassment, or SEA received from outside the Fund are reviewed under this same Procedure.



UKRAINE

D-U-N-S Number: 53-839-7077  
NCAGE code - A5GUJ

Participant Identification Code (PIC)  
864692048

[www.SAM.gov](http://www.SAM.gov) - unique entity ID  
- EQ98UV8F1W73

#### ДОДАТОК 4. ВНУТРІШНЯ ЗАЯВА ПРО ВИПАДОК ДИСКРИМІНАЦІЇ, ДОМАГАНЬ ЧИ СЕН

1. Причина звернення:

☐ Я став/ла свідком випадку дискримінації, домагань чи СЕН ☐ Я маю обґрунтовані підозри ☐ Я став/ла постраждалим/лою  
Факти, що підтверджують занепокоєння (дата, час, місце, обставини):

2. Нагальна допомога, якої потребує: ☐ медична ☐ психологічна ☐ правова ☐ фінансова ☐ інше: \_\_\_\_\_

3. Персональні дані підозрюваного: ПІБ \_\_\_\_\_ Посада \_\_\_\_\_ Контакти \_\_\_\_\_

4. Персональні дані постраждалої особи: ПІБ \_\_\_\_\_ Посада \_\_\_\_\_ Контакти \_\_\_\_\_

5. Персональні дані свідків: ПІБ \_\_\_\_\_ Посада \_\_\_\_\_ Контакти \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_  
Фонд гарантує збереження конфіденційності персональних даних автора повідомлення.

#### APPENDIX 4. INTERNAL STATEMENT ON A CASE OF DISCRIMINATION, HARASSMENT, OR SEA

1. Reason for the report:

☐ I witnessed a case of discrimination, harassment, or SEA ☐ I have reasonable suspicions ☐ I am a survivor  
Facts supporting the concern (date, time, place, circumstances):

2. Urgent assistance required: ☐ medical ☐ psychological ☐ legal ☐ financial ☐ other: \_\_\_\_\_

3. Personal data of the suspect: Name \_\_\_\_\_ Position \_\_\_\_\_ Contact details \_\_\_\_\_

4. Personal data of the survivor: Name \_\_\_\_\_ Position \_\_\_\_\_ Contact details \_\_\_\_\_

5. Personal data of witnesses: Name \_\_\_\_\_ Position \_\_\_\_\_ Contact details \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_  
The Fund guarantees the confidentiality of the personal data of the author of the report.

#### ДОДАТОК 5. ПРОЦЕДУРА ПЕРЕНАПРАВЛЕННЯ ПОСТРАЖДАЛИХ

Якщо постраждала особа потребує професійної медичної, психологічної, правової, фінансової, інформаційної чи іншої допомоги, або бажає отримати таку допомогу поза межами Фонду, її направляють до відповідних організацій та установ, або надають їй список контактів. Усі перенаправлення здійснюються відповідно до підходу, орієнтованого на постраждалих:

#### APPENDIX 5. SURVIVOR REFERRAL PROCEDURE

Where a survivor requires professional medical, psychological, legal, financial, informational, or other assistance, or wishes to receive such assistance outside the Fund, they shall be referred to the appropriate organizations and institutions, or provided with a list of contacts. All referrals are conducted in accordance with a survivor-centered approach:

- Безпека — безпека постраждалої особи та дотичних їй осіб є найвищим пріоритетом.
- Конфіденційність — перенаправлення здійснюється лише за інформованою згодою постраждалої особи.
- Відсутність дискримінації — ставлення до постраждалих є рівним і справедливим.
- Повага — рішення про подальші дії ухвалює сама постраждала особа.
- Особливий підхід до дітей — перенаправлення дітей здійснюється лише після консультації з відповідними фахівцями.

#### **Ключові етапи процесу перенаправлення**

1. Пояснення процесу перенаправлення та фіксація згоди. 2. Оцінка потреб постраждалої особи. 3. Визначення постачальника(ів) послуг. 4. Узгодження процесу перенаправлення з організацією-постачальником. 5. Здійснення перенаправлення. 6. Підтримання зв'язку з постраждалою особою або організацією. 7. Збереження конфіденційності інформації протягом усього процесу.

Перенаправлення оформлюється за міжвідомчою формою, яка містить: дані про справу (за згодою постраждалої особи), причини перенаправлення, потребу в послугах (захист, охорона здоров'я, ЗСЕН, житло, захист дітей, правова допомога тощо), згоду постраждалої особи на передачу інформації з її підписом, а також дані про те, ким і кому здійснено перенаправлення, дату та спосіб передачі.

- Safety — the safety of the survivor and persons connected to them is the highest priority.
- Confidentiality — referral is carried out only with the informed consent of the survivor.
- Non-discrimination — treatment of survivors is equal and fair.
- Respect — decisions on further action are made by the survivor themselves.
- Special approach to children — referral of children is carried out only after consultation with appropriate specialists.

#### **Key stages of the referral process**

1. Explaining the referral process and recording consent. 2. Assessing the survivor's needs. 3. Identifying the service provider(s). 4. Coordinating the referral process with the provider organization. 5. Carrying out the referral. 6. Maintaining contact with the survivor or the organization. 7. Maintaining confidentiality of the information throughout the process.

The referral is documented using an inter-agency form containing: case details (with the survivor's consent), the reasons for the referral, the service need (protection, healthcare, PSEA, housing, child protection, legal assistance, etc.), the survivor's signed consent to the transfer of information, and details of who made the referral, to whom, the date, and method of transfer.

### **ДОДАТОК 6. ФОРМА ДОКУМЕНТУВАННЯ ІНЦИДЕНТУ**

**КОНФІДЕНЦІЙНО:** доступ до цього документа є обмеженим і зберігається окремо від інших документів, пов'язаних з інцидентом. Звіт повинен містити:

- детальну інформацію про те, як, коли і ким було отримано повідомлення;
- опис передбачуваного інциденту, включно з датою, часом і місцем;
- наративний опис обвинувачень: конкретні звинувачення, повне ім'я та посада залученої особи, норми, які могли бути порушені;
- дії Фонду у відповідь на звинувачення, застосовані методи, типи зібраних доказів, перелік опитаних осіб;
- висновки: (а) звинувачення підтверджується; (б) звинувачення не підтримується; (в)

### **APPENDIX 6. INCIDENT DOCUMENTATION FORM**

**CONFIDENTIAL:** access to this document is restricted and it is stored separately from other documents related to the incident. The report must contain:

- detailed information on how, when, and by whom the report was received;
- a description of the alleged incident, including the date, time, and place;
- a narrative description of the allegations: the specific allegations made, the full name and position of the person involved, the norms that may have been violated;
- the Fund's actions in response to the allegations, the methods used, the types of evidence collected, and the list of persons interviewed;
- conclusions: (a) the allegation is substantiated; (b) the allegation is not substantiated; (c) the



UKRAINE

D-U-N-S Number: 53-839-7077  
NCAGE code - A5GUJ

Participant Identification Code (PIC)  
864692048

[www.SAM.gov](http://www.SAM.gov) - unique entity ID  
- EQ98UV8F1W73

звинувачення не підтримується через недостатність доказів;

- опис вжитих заходів у відповідь на звернення;
- інформацію про осіб, яким передано звіт (ПІБ, посада, контактна інформація, дата);
- додатки: план розслідування, оцінку ризиків, копії зібраних доказів.

Звіт підготовлений:

ПІБ

Посада

Дата

allegation is not substantiated due to insufficient evidence;

- a description of the measures taken in response to the report;
- information on the persons to whom the report was submitted (name, position, contact information, date);
- attachments: investigation plan, risk assessment, copies of the evidence collected.

Report prepared by:

Name

Position

Date

## ДОДАТОК 7. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

Учасникам розслідування (перекладачам, представникам постраждалих, іншим особам поза складом комісії) необхідно дотримуватися таких засад:

- Співпраця — чесно та повно відповідати на запитання й запити в рамках розслідування.
- Конфіденційність — зберігати в таємниці факт проведення розслідування та все, що обговорювалося.
- Відсутність помсти — Фонд не терпить жодних видів або погроз помсти щодо осіб, які повідомляють про порушення чи співпрацюють у розслідуванні.
- Заборона самостійних розслідувань — не проводити власних розслідувань і не звертатися до свідків самостійно.
- Заборона перешкоджання — ніколи не намагатися втручатися чи перешкоджати розслідуванню.

Порушення цих вимог є обов'язковим до дотримання правилом; його недотримання може призвести до дисциплінарних заходів.

## APPENDIX 7. ENSURING THE PRINCIPLE OF CONFIDENTIALITY

Investigation participants (interpreters, survivor representatives, other persons not part of the commission) must adhere to the following principles:

- Cooperation — answer questions and requests within the investigation honestly and fully.
- Confidentiality — keep confidential the fact that the investigation is taking place and everything discussed.
- No retaliation — the Fund does not tolerate any form of retaliation or threats thereof against persons who report a violation or cooperate in an investigation.
- No self-directed investigations — do not conduct one's own investigations or contact witnesses independently.
- No obstruction — never attempt to interfere with or obstruct the investigation.

Compliance with these requirements is mandatory; failure to comply may result in disciplinary measures.

### Заява про дотримання конфіденційності

Я, \_\_\_\_\_, зобов'язуюсь дотримуватися максимальної обережності, уникати розголошення будь-якої інформації та дій, що можуть зашкодити перебігу чи результатам розслідування, яке здійснює [Назва Фонду]. Я зобов'язуюсь зберігати конфіденційність усієї інформації, яка стала мені відома в результаті участі у розслідуванні. Я розумію, що це зобов'язання залишається чинним і після завершення розслідування.

Дата: \_\_\_\_\_

Підпис: \_\_\_\_\_

### Confidentiality Statement

I, \_\_\_\_\_, undertake to exercise the utmost caution and to avoid disclosing any information or taking any action that could harm the course or outcome of the investigation conducted by [Fund Name]. I undertake to keep confidential all information that has come to my knowledge as a result of my participation in the investigation. I understand that this obligation remains in effect after the investigation is completed.

Date: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

### ДОДАТОК 8. ПРОТОКОЛ ОПИТУВАННЯ ПОСТРАЖДАЛОЇ ОСОБИ

- Опитування проводиться з урахуванням принципів конфіденційності, безпеки та недискримінації.
- Основна мета — зібрати необхідну інформацію, не завдаючи додаткової травми постраждалій особі.
- Опитування проводиться кваліфікованим фахівцем.
- Постраждалий/а має право відмовитися відповідати на питання або припинити розмову в будь-який момент.
- Присутність сторонніх осіб допускається лише за згодою постраждалої особи.
- Якщо протиправні дії вчинялися щодо неповнолітньої особи, отримана інформація негайно передається до Національної поліції України та служби у справах дітей.

Поля протоколу: інформація про постраждалу особу; опис події; місце та час події; інформація про кривдника; свідки інциденту; попередні випадки порушень; потреба у медичній/правовій/психологічній допомозі чи переселенні; наявність доказів; попередня оцінка стану постраждалої особи; згода на співпрацю в розслідуванні та на інформування про його перебіг; дані працівника, який прийняв повідомлення; дата прийняття повідомлення.

### APPENDIX 8. SURVIVOR INTERVIEW PROTOCOL

- The interview is conducted with due regard to the principles of confidentiality, safety, and non-discrimination.
- The main purpose is to gather the necessary information without causing further trauma to the survivor.
- The interview is conducted by a qualified specialist.
- The survivor has the right to refuse to answer questions or to end the conversation at any time.
- The presence of third parties is permitted only with the survivor's consent.
- Where unlawful acts have been committed against a minor, the information obtained is immediately forwarded to the National Police of Ukraine and the child welfare service.

Protocol fields: information about the survivor; description of the event; place and time of the event; information about the offender; witnesses to the incident; previous instances of violations; need for medical/legal/psychological assistance or relocation; availability of evidence; preliminary assessment of the survivor's condition; consent to cooperate in the investigation and to be informed of its progress; details of the staff member who received the report; date the report was received.