



Платформа  
Соціальних  
Змін



Затверджено  
Головою Організації  
Наказ №09/11/Н  
Від 11 вересня 2024 року

С.М. Боянович

# Політика убезпечення

## 1. Загальний опис організації та місії

**Платформа соціальних змін** – це середовище розвитку соціального підприємництва, де ми поєднали освіту, інвестиційні програми та менторство для соціальних підприємців.

**Місія:** Зробити соціальне підприємництво платформою для розвитку локальних ініціатив заради глобальних змін.

### Цінності

- **Системність:** Ми постійно розвиваємо власні продукти та підходимо до навчання комплексно.
- **Розвиток сталості:** Формуємо освітню та інвестиційну платформу для соціальних підприємств, аби вони стали основою розвитку малих громад.
- **Підтримка:** На кожному кроці допомагаємо учасникам курсів ефективно реалізовувати знання та інвестиції та завжди залишаємося на зв'язку.

## 2. Вступ

У серці **Платформи соціальних змін** лежить непохитне зобов'язання виховувати та захищати гідність і добробут усіх людей, особливо дорослих із вразливих груп населення, з якими ми працюємо. Це не просто етичне зобов'язання, а священна довіра, глибоко вкорінена у соціальній доктрині Католицької Церкви, яка керує нашими діями та взаємодіями.

**Платформа соціальних змін** твердо переконана, що кожна людина, з ким ми контактуємо, незалежно від статі, віку, гендерної ідентичності, інвалідності, сексуальної орієнтації, етнічного походження, релігії, має право на захист від будь-яких форм шкоди, жорстокого поводження, зневаги та експлуатації. Ми прагнемо забезпечити здорове та безпечне робоче середовище, де кожен почувається захищеним і підтриманим.

**Платформа соціальних змін** є нетерпимою до будь-яких зловживань або експлуатації, які можуть здійснюватися співробітниками, викладачами, менторами та членами керуючих чи наглядових органів Платформи або будь-ким, хто пов'язаний із Платформою.

Ми керуємося міжнародними стандартами щодо убезпечення, такими як Конвенція ООН про права дитини та інші відповідні конвенції з прав людини, Бюлетень Генерального секретаря ООН щодо спеціальних заходів захисту від сексуальної експлуатації та насильства, Мінімальні операційні стандарти IASC (Міжвідомчий постійний комітет) для захисту від сексуальної експлуатації та насильства, та Основний гуманітарний стандарт щодо якості та підзвітності (CHS). Відповідно до оновлених нормативних документів Соціальної доктрини Католицької Церкви, таких як Апостольський лист Папи Франциска "Vos estis lux mundi", наша політика є живим свідченням нашого прагнення створити безпечне, виховне та надихаюче середовище для всіх, кого ми навчаємо та підтримуємо.

### Основні принципи убезпечення

- Убезпечення є спільною відповідальністю, всі частини організації та всі рівні персоналу залучені до убезпечення привітного, інклюзивного, гідного та безпечного середовища для тих, хто взаємодіє з нами.
- Усі партнери мають поділяти наше зобов'язання щодо убезпечення, і ми зобов'язані допомагати їм дотримуватися мінімальних стандартів.
- Усі представники Платформи соціальних змін зобов'язані діяти у випадку порушення політики убезпечення або Кодексу поведінки та/або ризику шкоди дорослим із вразливих груп населення. Будь-які занепокоєння або звинувачення, що подаються на розгляд Платформи, будуть розглянуті чутливо, з повагою та серйозно.
- Підтримка буде надана постраждалим у разі занепокоєння або звинувачень у заподіянні шкоди або жорстокому поводженні з боку представника Платформи.
- Платформа прагне притягувати винуватців до відповідальності. Сексуальна експлуатація та насильство є актами серйозного проступку і, отже, є підставою для дисциплінарних заходів щодо персоналу, включаючи звільнення.

### 3. Мета

Метою Політики забезпечення **Платформи соціальних змін** є створення та підтримка такого середовища – як на робочому місці, так і в рамках реалізації наших проєктів та програм – яке пропагує наші основні цінності та запобігає зловживанням та експлуатації усіх, із ким ми взаємодіємо. Ми прагнемо забезпечити, щоб усі дії та взаємодії були безпечними для кожної особи, незалежно від її статусу чи ролі. Зловживання та експлуатація розглядаються як серйозні порушення, які можуть призвести до дисциплінарних стягнень, включаючи припинення відносин, повідомлення відповідним донорам та/або правоохоронним органам.

Ця політика спрямована на захист дорослих із вразливих груп населення від зловживань та експлуатації, які можуть виникнути внаслідок їх взаємодії з **Платформою соціальних змін**. Це охоплює, зокрема, шкоду, що може бути спричинена:

- Поведінкою працівників або залученого персоналу Платформи соціальних змін.
- Розробкою та впровадженням програм і діяльності Платформи соціальних змін, включаючи комунікації.

**Платформа соціальних змін** прагне співпрацювати виключно з тими організаціями, партнерами, постачальниками, надавачами послуг і консультантами, які поділяють наші загальнолюдські цінності та повагу до особистості, а також виявляють однакову пильність у запобіганні та протидії зловживанням і експлуатації.

### 4. Сфера застосування

Політика викладає зобов'язання, які бере на себе **Платформа соціальних змін**, та інформує працівників та задіяний персонал про їхні обов'язки стосовно забезпечення.

#### Захист молоді та дорослих з груп ризику

**Платформа соціальних змін** забороняє будь-які форми експлуатації та зловживання, а саме:

- Діяльність співробітників та працівників **Платформи соціальних змін** базується на дотриманні національного законодавства щодо прав людини, недопущенні будь-яких форм насильства та сексуальної експлуатації щодо особистості.
- Працівникам та співробітникам **Платформи соціальних змін** забороняється використання грошей, товарів чи послуг з метою вчинення дій сексуального характеру, включаючи сексуальні послуги.
- Працівникам та співробітникам **Платформи соціальних змін** забороняється будь-яка форма приниження, неповаги або експлуатації стосовно дорослих із вразливих груп населення.
- Працівники та співробітники **Платформи соціальних змін** не повинні використовувати свої повноваження чи посади, щоб отримувати допомогу або послуги чи переваги.
- Працівникам та співробітникам **Платформи соціальних змін** заборонено використовувати свої повноваження чи посади з метою вимагання оплати, пільг чи будь-якої іншої користі.
- Працівникам та співробітникам **Платформи соціальних змін** забороняється приймати участь у торгівлі людьми в будь-яких формах.

Працівникам та співробітникам **Платформи соціальних змін** категорично не рекомендується вступати в сексуальні стосунки з людьми, з якими вони працюють, оскільки вони засновані на суттєво нерівній динаміці повноважень. Такі відносини суперечать принципам та цінностям **Платформи соціальних змін** та підривають авторитет та цілісність його роботи.

### 5. Організаційний розвиток та заходи для персоналу

#### 5.1. Підбір персоналу

Підбір та відбір персоналу, який працюватиме в організації, є важливим елементом управління ризиками в сфері забезпечення. **Платформа соціальних змін** дотримується найвищих стандартів у сфері людських ресурсів та працевлаштування для забезпечення співробітників, персоналу

організації та вразливих категорій, з якими організація контактує. Всі етапи підбору персоналу включають:

### Процедури пошуку та відбору персоналу:

- **Критерії відбору:** У критерії відбору повинні включати питання, що дозволяють кандидату продемонструвати власну позицію щодо будь-яких форм насильства чи сексуальної експлуатації та відповідної поведінки між персоналом чи цільовими групами організації, з якими вона працює.
- **Інтерв'ю:** Під час інтерв'ю буде задано щонайменше одне питання у відкритому стилі, що стосується поведінки, та щонайменше одне питання, засноване на цінностях, для отримання уявлення про цінності, ставлення та розуміння професійних меж та відповідальності кандидата. Обговоріть будь-які занепокоєння або сигнали під час інтерв'ю з іншими членами комісії та перевірте ці моменти у рекомендаціях. По можливості, уникайте телефонних або відеоінтерв'ю (Zoom, Teams) для ролей, що передбачають пряму та постійну роботу з молоддю або дорослими з груп ризику. Особисте інтерв'ю забезпечує кращу можливість зрозуміти натуру людини, помітити будь-які тривожні сигнали, спостерігати за мовою тіла та зоровим контактом, а також виявити вагання або ознаки дискомфорту під час відповідей на питання.

### Процедури адаптації персоналу:

- **Вступний інструктаж:** Усі працівники проходять вступний інструктаж з Кодексу поведінки, Політики та процедури розгляду скарг, правил поведінки щодо взаємодії між співробітниками, персоналом та цільовими категоріями, з якими організація контактує.
- **Письмове підтвердження:** Усі співробітники підписують підтвердження ознайомлення зі всіма політиками та процедурами у день прийняття на роботу або укладення договору про надання послуг. Весь персонал має ознайомитися із Політикою убезпечення та перед початком діяльності в організації підписати її. Політика є важливим документом для укладання трудового договору.

### Перевірка рекомендацій та відсутність кримінальних проваджень:

- **Перевірка рекомендацій:** Під час процесу відбору кандидати повинні надати рекомендації від попередніх роботодавців для отримання додаткової інформації про їхню придатність до роботи.
- **Перевірка відсутності кримінальних проваджень:** Перед працевлаштуванням кандидати проходять перевірку на відсутність кримінальних проваджень у відповідних реєстрах. Це включає перевірку Єдиного реєстру досудових розслідувань та судових реєстрів для забезпечення безпеки дорослих із вразливих груп населення.

### Моніторинг та оцінка:

- **Регулярні перевірки:** Співробітники проходять періодичні перевірки на відповідність політиці убезпечення. Це включає регулярні опитування, звіти про діяльність, а також несподівані аудити для виявлення недоліків. Зворотний зв'язок від цільових груп також враховується для коригування підходів.
- **Оцінка ефективності:** Щорічно оцінюється ефективність співробітників, зокрема їхнє дотримання політики убезпечення. Оцінка включає самооцінку співробітника, аналіз керівника та розгляд конкретних випадків, що сталися протягом року.
- **Коригуючі заходи:** За потреби розробляється індивідуальний план розвитку, який включає додаткове навчання. Після впровадження коригуючих заходів проводяться додаткові перевірки для оцінки їхньої ефективності.

Цей підхід допомагає підтримувати високі стандарти безпеки та сприяє формуванню культури убезпечення в організації.

## 5.2. Підвищення обізнаності

**Платформа соціальних змін** призначає співробітника, відповідального за внутрішнє інформування та розвиток відповідних можливостей у сфері убезпечення. Всі представники Платформи та партнерські організації будуть поінформовані про Політику убезпечення та її дотримання.

**Навчання та підтримка:** Платформа забезпечує необхідне навчання та підтримку для співробітників і партнерських організацій для підвищення розуміння та ефективного впровадження політики.

- **Вступний інструктаж:** Всі нові співробітники обов'язково проходять вступний інструктаж, що є частиною процесу адаптації. Цей інструктаж охоплює основи Політики убезпечення, Кодекс поведінки та процедури механізму розгляду скарг.
- **Регулярні тренінги та освіження знань:** Існуючий персонал проходить регулярні тренінги та освіження знань не менше одного разу на рік. Ці тренінги оновлюють знання співробітників та підвищують їхню обізнаність щодо нових викликів та змін у політиці убезпечення.
- **Спеціалізовані тренінги:** Співробітники, які безпосередньо займаються впровадженням процедур убезпечення для дорослих з груп ризику, або чия робота має прямий вплив на ці групи, отримують спеціалізоване навчання, нагляд та підтримку. Відповідальний менеджер з убезпечення проводить ці тренінги.

**Комунікація:** Всі підтримуючі організації, донори, спонсори та представники медіа матимуть доступ до Політики убезпечення через вебсайт Платформи. Платформа вживатиме відповідних заходів для комунікації доступності цієї політики.

- **Інструкції для відвідувачів/журналістів:** Відвідувачі та журналісти будуть інформовані про Політику убезпечення та отримають інструкції щодо відповідної поведінки та комунікації, включаючи використання фотографій та соціальних мереж. Перед початком роботи вони повинні підписати підтвердження ознайомлення з політикою.

#### **Частота тренінгів та відповідальні особи:**

- **Частота тренінгів:**
  - Вступний інструктаж для нових співробітників проводиться одразу після прийняття на роботу.
  - Регулярні тренінги та освіження знань проводяться щорічно для всіх співробітників.
  - Спеціалізовані тренінги проводяться щоквартально для співробітників, які безпосередньо займаються питаннями убезпечення.
- **Відповідальні особи:**
  - Відповідальний за убезпечення: здійснює проведення тренінгів, моніторинг та надання підтримки.
  - Керівники проєктів: забезпечують участь співробітників проєкту у тренінгах та контроль за виконанням політики убезпечення.
  - Відповідальний за убезпечення: розробляє та оновлює навчальні програми, проводить аналіз ефективності навчання.

Цей підхід забезпечує, що всі співробітники Платформи соціальних змін та партнерські організації мають необхідні знання та навички для ефективного впровадження Політики убезпечення, а також створює безпечне середовище для всіх залучених осіб.

## **6. Запобігання**

### **6.1. Аналіз ризиків**

**Платформа соціальних змін** співпрацює з партнерами для забезпечення безпеки програм для різних цільових груп. Під час розробки проєкту або на етапі початку робіт проводиться аналіз ризиків убезпечення, який включає визначення можливих загроз та заходи для їхнього усунення. Аналіз ризиків є невід'ємною частиною пропозицій проєктів, програмних планів та інструментів оцінки партнерства.

#### **Принципи управління ризиками:**

1. **Позитивна культура ризику:** Ризик є відповідальністю кожного і інтегрується в основну діяльність організації.
2. **Підзвітність:** Управління ризиками підтримує чітку підзвітність, прозорість і відповідальність.
3. **Доказовий підхід:** Наш підхід до ризиків базується на доказах і орієнтований на аналітичні дані, що підтримують ефективну комунікацію.
4. **Фокус на якості:** Платформа сприяє середовищу постійного вдосконалення.

## Процес аналізу ризиків:

- 1. Ідентифікація:**
  - Визначення, де, коли, чому і як діяльність Платформи може впливати на цільові групи, з якими працює організація.
  - Приклади ризиків: вік, гендер, інвалідність, низький соціально-економічний статус, природні катастрофи, психічне здоров'я та благополуччя.
- 2. Аналіз:**
  - Визначення ймовірності ризиків та їх впливу на цільові групи, з якими працює організація
  - Приклади ризиків: поганий нагляд, небезпечне фізичне середовище, відсутність відповідного навчання у персоналу.
- 3. Мінімізація ризиків (обробка):**
  - Розробка стратегій для зменшення ризиків, зниження ймовірності виникнення шкоди та зловживань.
  - Заходи: забезпечення адекватного нагляду, створення безпечного фізичного середовища, проведення тренінгів для персоналу.
- 4. Моніторинг та звітування:**
  - Регулярний моніторинг та оцінка ефективності впроваджених стратегій, особливо при зміні умов або контексту.
  - Запровадження системи звітування про інциденти та відстеження їх вирішення.

## Типи ризиків та заходи для їх мінімізації:

- 1. Ненавмисні ризики:**
  - Поганий нагляд: забезпечення достатньої кількості наглядачів.
  - Небезпечне фізичне середовище: створення безпечних умов, проведення регулярних перевірок.
  - Високоризикова діяльність: проведення оцінки ризиків перед початком діяльності.
  - Недостатня підготовка персоналу: регулярні тренінги та інструктажі.
- 2. Фізичні ризики:**
  - Фізичне покарання, штовхання, удари: впровадження політики нульової толерантності до насильства.
- 3. Емоційні ризики:**
  - Булінг, погрози, приниження: створення підтримуючого середовища, проведення тренінгів з емоційного інтелекту.
- 4. Сексуальні ризики:**
  - Сексуальне насильство, недоречні дотики: проведення спеціалізованих тренінгів з запобігання сексуальному насильству.
- 5. Нехтування:**
  - Відсутність нагляду, недостатнє забезпечення основних потреб: регулярний моніторинг та оцінка потреб.
- 6. Культурні ризики:**
  - Неповага до культурних особливостей: проведення тренінгів з міжкультурної комунікації.
- 7. Цифрові/онлайн ризики:**
  - Грумінг, залякування, експлуатація: встановлення чітких правил поведінки онлайн, моніторинг активності, впровадження безпечних платформ для комунікації.
- 8. Комерційні ризики:**
  - Використання зображень без згоди: забезпечення отримання попередньої згоди на використання зображень, дотримання законів про захист даних.

## Інтеграція ризик-аналізу:

Аналіз ризиків є невід'ємною частиною пропозицій проєктів, програмних планів та інструментів оцінки партнерства. Платформа соціальних змін проводить ризик-аналіз на всіх етапах проєктної діяльності, забезпечуючи, що всі потенційні ризики ідентифіковані, оцінені та знижені до мінімуму.

Цей підхід дозволяє забезпечити високу якість та безпеку реалізації проєктів та взаємодію між персоналом, співробітниками та цільовими групами, з якими співпрацює організація.

## 6.2. Цифрові/онлайн контакти

Платформа соціальних змін приділяє особливу увагу безпеці цифрових та онлайн-контактів між працівниками та та цільовими групами, з якими співпрацює організація. Для цього розроблено керівні принципи, спрямовані на захист персональної інформації та запобігання цифровому зловживанню.

### **Захист персональних даних**

Забезпечення конфіденційності та захисту особистої інформації під час онлайн-комунікацій є одним з основних пріоритетів. Всі працівники повинні використовувати захищені платформи для обміну інформацією, такі як Microsoft Teams та Zoom. Після завершення діяльності особиста інформація повинна бути видалена з особистого обладнання відповідно до Політики прийнятного використання ІТ.

### **Правила поведінки онлайн**

Встановлено чіткі правила та рекомендації щодо поведінки працівників у цифровому середовищі. Працівники зобов'язані дотримуватися етичних норм під час онлайн-взаємодій, що забезпечує повагу до прав та гідності всіх учасників.

### **Навчання з цифрової безпеки**

Платформа регулярно проводить тренінги для працівників щодо безпеки в Інтернеті, захисту даних та уникнення ризиків цифрового зловживання. Тренінги включають симуляції та практичні завдання, що дозволяють працівникам набути необхідні навички для безпечного використання цифрових технологій.

### **Моніторинг та контроль**

Запроваджено системи моніторингу та контролю для запобігання і виявлення будь-яких форм цифрового зловживання. Використовуються інструменти аналітики для відстеження підозрілої активності та швидкого реагування на можливі загрози.

### **Звітування про інциденти**

Встановлено механізми для негайного звітування про будь-які інциденти, пов'язані з цифровими комунікаціями. Запроваджено спеціальні гарячі лінії та електронні скриньки для звітування про інциденти, що забезпечує їх швидкий розгляд та реагування.

### **Конкретні заходи для забезпечення безпеки цифрових контактів**

Для запобігання ризику зловживань або експлуатації, співробітники повинні здійснювати належний нагляд за молоддю та та дорослими із вразливих груп населення під час використання електронного обладнання. Співробітникам рекомендується використовувати обладнання, надане Платформою, замість особистого. У випадку використання особистого обладнання, персональна інформація повинна бути видалена після завершення діяльності. При спілкуванні через відеоконференції, працівники повинні закривати всі вкладки на комп'ютері та вимикати спливаючі сповіщення, щоб уникнути демонстрації неприйняттого контенту.

## **7. Відповідальність за звітність**

Працівники та співробітники **Платформи соціальних змін** зобов'язані повідомляти про будь-які занепокоєння чи підозри стосовно експлуатації та зловживаннями до дорослих із вразливих груп населення. Не надання повідомлення може поставити під загрозу потерпілого та **Платформу соціальних змін**, і це є порушенням даної Політики захисту та Кодексу поведінки працівників та співробітників **Платформи соціальних змін**. Працівники та співробітники **Платформи соціальних змін** повинні повідомляти про занепокоєння відповідального за політику убезпечення, через встановлені механізми звітування.

**7.1. Процес звітування:** Платформа соціальних змін забезпечить наявність безпечних, відповідних та доступних засобів для звітування про проблеми убезпечення для співробітників та всіх, з ким ми працюємо. Співробітники, які звітують про проблеми через офіційні канали, будуть захищені відповідно до Загального регламенту захисту даних (GDPR) щодо обробки персональних даних. Платформа прийматиме скарги від зовнішніх джерел, таких як громадськість, партнери та офіційні органи.

**Як звітувати про проблему забезпечення:** Співробітники та залучений персонал, які мають скаргу або занепокоєння щодо забезпечення, повинні негайно повідомити про це відповідальному за забезпечення. Якщо співробітник не відчуває себе комфортно повідомляти про це відповідальному за забезпечення (наприклад, якщо він відчуває, що скарга не буде прийнята серйозно, або якщо керівник також залучений до дій чи бездіяльності, що є предметом скарги), він може повідомити про свою занепокоєність Директору ([safeguardingconcerns@social-change.com.ua](mailto:safeguardingconcerns@social-change.com.ua)). Залучений персонал також може повідомити Відповідального з питань забезпечення Платформи.

Якщо скарга або занепокоєння стосується безпосередньо діяльності, що фінансується донором, або якщо це може вплинути на репутацію донора, Відповідальний зв'яжеться з відповідною особою або відділом у донорській організації.

### **Спеціальні процедури звітування для електронної пошти**

Якщо ви надсилаєте електронний лист щодо інциденту забезпечення до Відповідальної особи з питань забезпечення, дотримуйтеся наступних процедур:

1. Позначте електронний лист як "Терміново" та встановіть його пріоритет як "Високий".
2. У рядку теми вкажіть: "УВАГА! Конфіденційно!".

### **Гарантії захисту для звітуючих**

Не буде вжито жодних заходів проти будь-якої особи, яка добросовісно повідомляє про занепокоєння, яке після розслідування виявилось безпідставним. Однак, якщо представник Платформи свідомо і навмисно повідомить інформацію з зловмисним наміром, це призведе до дисциплінарних заходів.

### **Конкретні кроки для співробітників та залучених осіб**

1. **Ідентифікація проблеми:** Визначте, чи існує проблема забезпечення, яка потребує негайної уваги.
2. **Повідомлення керівництву:** Співробітники повинні негайно повідомити про проблему своєму безпосередньому керівнику або Відповідальному за забезпечення.
3. **Електронне повідомлення:** Якщо звіт надсилається електронною поштою, дотримуйтеся спеціальних процедур, зазначених вище.
4. **Альтернативний контакт:** Якщо звіт не може бути переданий керівнику або Відповідальному за забезпечення, повідомте Директора за вказаною електронною адресою.
5. **Конфіденційність та безпека:** Забезпечте, що всі повідомлення залишаються конфіденційними і захищені від несанкціонованого доступу.
6. **Співпраця з розслідуванням:** Співпрацюйте з усіма внутрішніми або зовнішніми розслідуваннями, що стосуються повідомленої проблеми.
7. **Запобігання переслідуванню:** Платформа гарантує, що жодна особа не буде переслідувана за добросовісне повідомлення про проблему забезпечення.

## **7.2. Реагування**

**Платформа соціальних змін** буде діяти відповідно до законодавчих зобов'язань та застосовних політик і процедур Платформи у випадку отримання звітів про проблеми забезпечення. Організація застосує відповідні дисциплінарні заходи до працівників, які порушують політику забезпечення, співпрацюватиме з розслідуваннями, ініційованими донором, та повідомлятиме про будь-які кримінальні проблеми відповідним органам.

Платформа забезпечить професійну підтримку постраждалим від дій співробітників або залученого персоналу, за виключною згодою постраждалих.

Платформа швидко і належним чином реагуватиме на будь-які порушення цієї Політики або Кодексу поведінки. Дії можуть включати адміністративні або дисциплінарні заходи, такі як відсторонення, переведення на інші обов'язки під час розслідування або звільнення. Інші дії можуть включати правові заходи та/або передачу відповідним органам для відповідних дій, включаючи кримінальне переслідування. Всі дії будуть ґрунтуватися на підході, орієнтованому на потерпілих, та оцінці доцільності та ризиків для всіх залучених осіб.

## **Завдання Відповідальної особи з питань забезпечення щодо управління інцидентами**

Для забезпечення своєчасного та належного управління інцидентами після отримання повідомлення про забезпечення, Відповідальна особа з питань забезпечення повинна виконати наступні кроки:

1. **Скликання Комітету з питань забезпечення:** Після отримання повідомлення про інцидент, Відповідальна особа з питань забезпечення скликає засідання Комітету з питань забезпечення (до складу якого входять Відповідальна особа, Директор та HR менеджер) протягом 24-48 годин. Інциденти сексуального та фізичного насильства потребують негайних дій через специфічні медичні та юридичні процедури.
2. **Розгляд питань Комітетом:** Комітет з питань забезпечення розглядає наступні питання:
  - Чи порушує цей випадок політику організації або місцеві закони?
  - Чи потребує він подальшого розслідування? Якщо так, то призначається та делегується адміністративна група розслідування з чіткими повноваженнями.
    - З додатковою інформацією скарги або звинувачення можуть бути підтверджені, спростовані або непідтверджені. Відповідні результати можуть включати повторне навчання та/або дисциплінарні заходи для підтверджених скарг в залежності від серйозності порушення.
  - Чи потрібно повідомити про цей випадок поліцію або інший орган?
  - Які послуги підтримки потрібні потерпілому(им) та їх сім'ї? Чи можуть ці послуги бути надані безпосередньо або через направлення?
  - Чи є процес управління інцидентом доступним для участі залучених осіб?
  - Які уроки наша організація може винести з цього інциденту?
3. **Збереження записів:** Відповідальна особа з питань забезпечення веде письмові записи про управління інцидентами.
4. **Інформування зацікавлених сторін:** Після завершення інциденту ключові зацікавлені сторони інформуються про результати у відповідний спосіб.

## **Процедури після розслідування**

Після завершення розслідування, будь то внутрішнього або зовнішнього, результати будуть задокументовані, і будуть вжиті відповідні заходи на основі результатів. Це може включати дисциплінарні заходи, звільнення або юридичні процедури залежно від тяжкості неправомірних дій. Якщо розслідування встановлює, що правопорушення або порушення, ймовірно, мали місце, будуть вжиті дисциплінарні заходи відповідно до тяжкості порушення. Це може включати офіційні попередження, звільнення або припинення участі в організації. Конкретні дисциплінарні заходи будуть відповідати як внутрішнім політикам Платформи соціальних змін, так і правовим стандартам, що застосовуються в Україні. Всі вжиті заходи будуть ретельно задокументовані, а відповідна особа буде проінформована про результати та будь-які дисциплінарні заходи.

## **Звітування до зовнішніх органів**

Залежно від характеру правопорушення або порушення, і відповідно до місцевих правових вимог, результати розслідування можуть бути також повідомлені зовнішнім органам. Це може включати місцеві органи влади, регуляторні агентства або правоохоронні органи, як це вимагається. Таке звітування є важливим для забезпечення прозорості, підзвітності та відповідності національним законам, особливо у випадках, що стосуються потенційної кримінальної поведінки.

## **Підтримка та реабілітація**

У ситуаціях, коли звинувачення не підтверджуються, організація надасть підтримку для реінтеграції особи в їхню роль, вирішуючи будь-які впливи на їхню професійну репутацію або особисте благополуччя. Якщо звинувачення підтверджуються, організація забезпечить підтримку для потерпілих і вживе заходів для запобігання подібним інцидентам у майбутньому, включаючи можливе навчання або перегляд політик.

## **7.3. Конфіденційність та захист даних**

Конфіденційність є критично важливою на всіх етапах розгляду питань забезпечення. Інформація щодо занепокоєнь та подальшого управління справами буде поширюватися лише на основі необхідності знання і буде зберігатися в безпеці.

Платформа вживатиме всі необхідні заходи для захисту осіб від переслідування у випадках повідомлення про сексуальні домагання, експлуатацію, насильство (фізичне та емоційне), занедбання або зловживання дорослих із вразливих груп населення, що стосуються співробітників Платформи або залученого персоналу, і які були повідомлені добросовісно. Ми зберігатимемо конфіденційність для захисту всіх, хто повідомляє добросовісно, протягом усього розслідування. Платформа має нульову толерантність до переслідування будь-якої особи, яка повідомляє про неправомірну поведінку.

**Платформа соціальних змін** зобов'язується застосовувати найвищий рівень захисту під час обробки персональних даних. Персональна інформація, отримана під час розслідувань, пов'язаних із порушенням політики, буде оброблятися відповідно до Загального регламенту захисту даних (GDPR).

**Платформа соціальних змін** зобов'язується поважати та захищати приватність усіх осіб, залучених до будь-яких інцидентів або процесів захисту. Персональна інформація буде оброблятися з максимальною обережністю та конфіденційністю, відповідно до наших етичних зобов'язань та чинних правових стандартів.

Вся особиста інформація, зібрана під час розслідувань або втручань у сфері захисту, буде точно та надійно зберігатися. Доступ до цієї інформації буде суворо контролюватися. Використання особистої інформації буде обмежене цілями, безпосередньо пов'язаними з питаннями забезпечення, включаючи оцінку, розслідування або запобігання ризикам для безпеки.

Будуть впроваджені надійні заходи та практики для забезпечення захисту особистої інформації. Ці заходи запобігають несанкціонованому доступу, використанню або розголошенню даних, а також забезпечують відповідність обробки даних чинному законодавству про захист даних.

У випадках, коли існує ризик для безпеки особи, необхідність захисту може вимагати обмеженого поширення особистої інформації зовнішнім органам, таким як правоохоронні органи. Будь-які рішення щодо розголошення інформації будуть прийматися обережно, враховуючи безпеку всіх залучених сторін та правові зобов'язання.

Особи, чиї персональні дані зберігаються, будуть поінформовані про те, як їхні дані обробляються. Їм буде надана чітка інформація про цілі обробки їхніх даних, хто матиме до них доступ і як вони будуть захищені. Особам надається право доступу до своїх персональних даних та можливість виправлення інформації, якщо вона є неточною або неповною. Процес доступу або оновлення персональної інформації буде прозорим та доступним.

## 8. Комунікації

Платформа зобов'язується дотримуватися етичних керівних принципів щодо комунікацій, щоб мінімізувати ризики неправильного використання фотографій та пов'язаної інформації поза узгодженими цілями та згодою. Найкращі інтереси дорослого, представлених на зображеннях, є основним пріоритетом. У цьому контексті, співробітники Платформи та партнери повинні дотримуватися наступних вказівок:

### Інтерв'ю та зображення

- **Проведення інтерв'ю та зображень:** Забезпечити, щоб всі інтерв'ю та зображення дорослих із вразливих груп населення проводилися з чутливістю, захищаючи права особи на гідність, ідентичність, конфіденційність і приватність. Дорослих із вразливих груп населення слід заздалегідь підготувати до інтерв'ю.
- **Фотографії:** Зображення дорослих із вразливих груп населення повинні бути пристойними і шанобливими та не повинні стигматизувати громаду, сім'ю або особу.
- **Попередня згода:** Для використання інформації, зібраної під час інтерв'ю, і/або зображень дорослих із вразливих груп населення, повинна бути отримана попередня згода від самої особи (якщо вона має достатню зрілість для цього). Слід враховувати, яка кількість інформації публікується для забезпечення безпеки дорослих із вразливих груп населення.

## Захист інформації

- **Зобов'язання захисту:** Платформа та її партнери зобов'язуються ретельно захищати будь-яку інформацію про дорослих із вразливих груп населення, які фігурують у їхніх публікаціях, забезпечуючи, що їхні особисті дані використовуються відповідним чином. Це також стосується матеріалів, наданих третім сторонам. Повні імена ніколи не повинні надаватися разом з іншими ідентифікаторами, такими як дата народження або громада.
- **Безпека даних:** Зображення, матеріали та особиста інформація щодо осіб будуть зберігатися в безпечній базі даних відповідно до протоколів безпеки даних Платформи. Доступ до цих матеріалів матимуть лише співробітники через систему, захищену паролем. Неправильне використання доступних зображень буде розглядатися так само, як і інші порушення цієї політики. Всі збережені зображення будуть оброблятися відповідно до чинного законодавства про захист даних.

## Зйомка зображень та відео дорослих із вразливих груп населення

- **Дотримання законів:** Всі співробітники Платформи повинні завжди діяти відповідно до чинного законодавства або регулювань щодо фотографування, зберігання та розповсюдження фотографій і відеозаписів дорослих із вразливих груп населення.
- **Отримання дозволу:** Завжди, де це можливо, співробітники Платформи повинні отримувати дозвіл від дорослого з групи ризику перед зйомкою зображення або відео та забезпечити, що батьки або опікуни розуміють, як буде використовуватися зображення.
- **Забезпечення безпеки:** Усі зображення або відео повинні бути відповідними та релевантними, безпосередньо пов'язаними з діяльністю Платформи. Співробітники повинні уникати зйомки зображень або відео за допомогою особистих пристроїв, використовуючи тільки схвалене обладнання Платформи.

## Використання та зберігання зображень та відео дорослих із вразливих груп населення

- **Безпечне зберігання:** Усі зображення або відео дорослих із вразливих груп населення, створені співробітниками Платформи, повинні зберігатися безпечно для запобігання несанкціонованому доступу та використовуватися лише у зв'язку з участю та взаємодією в рамках діяльності Платформи.
- **Запобігання несанкціонованому доступу:** Зображення або відеоматеріали (цифрові або паперові) не повинні розповсюджуватися (включаючи додатки до електронних листів) без схвалення керівника. Зображення або відеоматеріали повинні зберігатися у захищеній формі:
  - У паперовій формі – у замкненому ящику або шафі.
  - У електронній формі – у папці, захищеній паролем.
- **Знищення даних:** Зображення та відеоматеріали повинні бути знищені або видалені, коли вони більше не потрібні. Зберігати фотографії або відео молодих осіб або дорослих з групи ризику лише протягом періоду та для цілі, для яких вони були зняті. Фотографії або відео повинні бути надійно знищені, коли більше не потрібні.

## Використання мови та тону голосу

- **Використання мови:** Мова і тон голосу, використовувані в присутності молодих осіб або дорослих з групи ризику, повинні бути чіткими, підтримувати їхню впевненість, заохочувати або підтверджувати їх.
- **Уникнення шкідливої мови:** Уникати мови, яка може бути інтерпретована як дискримінаційна, расистська, сексистська, принизлива, загрозлива, нецензурна або сексуального характеру.

## Використання електронних або онлайн-комунікацій та соціальних мереж

- **Соціальні мережі:** По можливості, будь-яка взаємодія в соціальних мережах та всі електронні комунікації, надіслані дорослому із вразливих груп населення співробітниками Платформи, повинні копіюватися їхнім батькам або опікунам.
- **Пряме спілкування:** Уникати прямого спілкування або комунікації, яка не стосується діяльності Платформи.

- **Обмеження комунікацій:** Якщо батьки або опікуни не включені в комунікацію, обмежити таку комунікацію питаннями, безпосередньо пов'язаними з діяльністю Платформи, використовуючи службовий електронний лист або телефон.
- **Заборона соціального змісту:** Уникати особистого або соціального змісту в таких комунікаціях і обмежуватися виключно службовими повідомленнями.
- **Секретність:** Ніколи не вимагати або просити дорослого з групи ризику зберігати комунікацію в таємниці від їхніх рідних.
- **Уникання чатів:** Активно уникати будь-якої комунікації з дорослим з групи ризику за допомогою чат-кімнат або подібних форумів, таких як соціальні мережі, ігрові сайти або миттєві повідомлення з особистих профілів або акаунтів.

## 9. Ролі та Обов'язки

### Всі працівники та залучений персонал Платформи

Усі працівники та залучений персонал Платформи зобов'язані запобігати, повідомляти та реагувати на випадки сексуальних домагань, експлуатації, насильства та жорстокого поводження з дорослими з груп ризику. Вони повинні дотримуватися політики убезпечення Платформи та Кодексу поведінки, ознайомитися з цією політикою та підписати відповідні документи. Їх обов'язки включають:

- Забезпечення безпеки, добробуту та гідності дорослих у групі ризику.
- Поважне ставлення до дорослих у групі ризику.
- Повідомлення про всі занепокоєння або інциденти.
- Дотримання цієї Політики та Процедур убезпечення дорослих у групі ризику.

### Менеджери проєктів та менеджер з людських ресурсів

Менеджери та менеджер з людських ресурсів зобов'язані забезпечити, щоб усі працівники та залучений персонал розуміли та дотримувалися політики убезпечення Платформи, а також підписали Кодекс поведінки. Вони мають наступні обов'язки:

- Забезпечення, щоб працівники з спеціалізованими обов'язками щодо цієї політики мали відповідний досвід, навчання та підтримку.
- Забезпечення ефективної системи управління персоналом, яка сприяє створенню відповідальної та безпечної організаційної культури для запобігання сексуальним домаганням, експлуатації та насильству, а також жорстокому поводженню з дорослими з груп ризику.
- Забезпечення безпечного набору та введення в курс справ.
- Організація та проведення регулярних тренінгів для працівників щодо убезпечення.

### Відповідальний за убезпечення

Відповідальний за убезпечення братиме участь у стратегічних дискусіях та міжвідомчих зустрічах, пов'язаних із захистом дітей та дорослих у групі ризику. Він має такі обов'язки:

- Забезпечення ефективної делегації, навчання та популяризації цієї Політики та Процедур убезпечення дорослих у групі ризику.
- Забезпечення дотримання процедур безпечного набору відповідно до цієї Політики.
- Підтримка знання про цифрову безпеку, зокрема системи фільтрації та моніторингу.
- Постійне інформування директора про питання захисту, оновлення та занепокоєння.
- Проведення оцінки ризиків щодо всіх заходів Платформи, що включають дорослих у групі ризику.
- Залучення дітей, молоді та дорослих у групі ризику до ухвалення рішень, які їх стосуються.
- Забезпечення належного навчання та нагляду за працівниками під час взаємодії з дорослими у групі ризику.

### Директор

Директор повинен надавати чіткі вказівки та демонструвати, як організація докладатиме всіх зусиль для захисту всіх людей від сексуальних домагань, експлуатації та насильства, а також жорстокого поводження з дорослими з груп ризику при реалізації проєктів та програм Платформи. Його обов'язки включають:

- Забезпечення розробки, впровадження та моніторингу культурно відповідних, безпечних та доступних механізмів звітування для громад.
- Підвищення обізнаності учасників програм і працівників про захист від сексуальних домагань, експлуатації та насильства.

- Керування роботою Платформи з місцевими партнерами для забезпечення належної підтримки, оцінки та моніторингу зобов'язань партнерів щодо цієї політики.
- Забезпечення належних процедур розгляду скарг та розслідування, а також відповідних дисциплінарних заходів для працівників у разі необхідності.
- Забезпечення надання якісних та відповідних послуг підтримки для постраждалих у своїх громадах.

### **Правління Платформи**

Правління Платформи несе відповідальність за цю Політику убезпечення і вимагає від керівництва регулярних звітів про впровадження політики та ризику для надання рекомендацій для організації. Його обов'язки включають:

- Забезпечення регулярного моніторингу та оцінки ефективності політики убезпечення.
- Надання стратегічних вказівок та підтримки для забезпечення дотримання політики.
- Підтримка прозорості та підзвітності у впровадженні політики убезпечення.

### **Додатки:**

Додаток I – Термінологічний словник

Додаток II - Кодекс поведінки працівників Платформи щодо запобігання зловживанням і експлуатації дорослих із вразливих груп населення

Додаток III - Форма-заява у випадку підозри у сексуальному зловживанні дорослими або щодо дорослих із вразливих груп населення

Додаток IV - Форма Звіту про Підозру у Сексуальному Насильстві, Експлуатації чи Фізичному Насильстві

Додаток V - Приклади конкретних ризиків та заходів для їх мінімізації

## Додаток I – Термінологічний словник

### **ДОРΟΣЛІ ІЗ ВРАЗЛИВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ:**

Це особи віком від 18 років і старші, які перебувають у зоні ризику через такі фактори, як стать, вік, психічне чи фізичне здоров'я, або внаслідок бідності, нерівності чи переміщення.

### **ЗАХИСТ:**

Відповідальність за запобігання та реагування у випадках жорстокого поводження та експлуатації дітей чи вразливих дорослих. Це включає підвищення рівня обізнаності, сприяння навчанню, виявлення та реагування на всі скарги, моніторинг та оцінювання заходів захисту, а також персональну відповідальність.

### **ЗСЕЗ (ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА ЗЛОВЖИВАННЮ):**

Усі заходи, що захищають людей від сексуальної експлуатації та жорстокого поводження з боку персоналу НУО, ООН та інших учасників.

### **НАСИЛЬСТВО:**

Будь-яка дія чи бездіяльність, що завдає шкоди іншій людині. Це може включати фізичне, емоційне, сексуальне насильство та занедбання, а також зловживання в Інтернеті та мобільних технологіях.

#### **Види насильства:**

1. **Сексуальне насильство:** Будь-який фактичний або загрозовий сексуальний акт насильства проти дитини чи дорослого, силою чи в нерівних або примусових умовах.
2. **Фізичне насильство:** Фактична або ймовірна фізична шкода, завдана дитині чи дорослому.
3. **Емоційне насильство:** Шкода, завдана постійним або жорстким емоційним знущанням або ігноруванням.
4. **Занедбання:** Незадоволення основних потреб, таких як їжа, тепло та медична допомога.

### **ЕКСПЛУАТАЦІЯ:**

Будь-яка фактична експлуатація або спроба зловживання становищем незахищеності, ієрархією повноважень чи довіри для отримання грошових, соціальних або політичних прибутків.

#### **Види експлуатації:**

1. **Сексуальна експлуатація:** Зловживання становищем незахищеності для сексуальних цілей.
2. **Дитяча праця:** Будь-яка економічна діяльність, що здійснюється особою, яка не досягла 16 років.
3. **Торгівля людьми:** Вербування, транспортування, передача або утримання дітей або вразливих дорослих з метою експлуатації.
4. **Секс заради виживання:** Зайняття сексом для виживання в умовах бідності або надзвичайної ситуації.

### **ЗЛОВЖИВАННЯ**

Зловживання владою або службовим становищем – умисне, з метою одержання будь-якої неправомірної вигоди для самої себе чи іншої фізичної або юридичної особи використання службовою особою влади чи службового становища всупереч інтересам служби, якщо воно завдало істотної шкоди охоронюваним законом правам, свободам та інтересам окремих громадян або державним чи громадським інтересам, або інтересам юридичних осіб.

### **ПІДОЗРА:**

Особа, яку підозрюють у зловживанні, експлуатації чи свідомому допущенні жорстокого поводження з дитиною або вразливими дорослими. Розслідування має визначити вину підозрюваного.

### **ДОПОВІДАЧ:**

Особа, яка виявляє та повідомляє про підозрювані випадки жорстокого поводження або експлуатації дитини або вразливого дорослого. Усі працівники та співробітники Платформи зобов'язані подавати звіти при підозрі на зловживання або експлуатацію.

### **КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ**

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

## Додаток II

# Кодекс поведінки працівників Платформи щодо запобігання зловживанням і експлуатації дорослих із вразливих груп населення

### Преамбула

**Платформа соціальних змін** прагне створити і підтримувати середовище, яке забезпечує основні цінності організації та запобігає насильству і експлуатації всіх бенефіціарів. Всі співробітники Платформи соціальних змін, консультанти, викладачі та ментори зобов'язані робити свій внесок у побудову гармонійного робочого середовища на основі командного духу, взаємної поваги та розуміння. Вони повинні поважати честь і гідність всіх бенефіціарів, з якими контактують, і гарантувати, що їхня особиста і професійна поведінка завжди відповідатиме найвищим моральним стандартам.

Цей Кодекс поведінки є обов'язковим для всіх співробітників Платформи соціальних змін, а також для консультантів, викладачів та менторів, що співпрацюють з організацією (далі - "Партнери"). Платформа соціальних змін категорично засуджує всі види насильства та сексуальної експлуатації, особливо щодо своїх бенефіціарів.

### Основні положення:

- 1. Забезпечення доброчесності:** Працівники повинні дотримуватись цінностей Платформи, проявляючи повагу до всіх людей, та забезпечуючи, щоб їхня поведінка відповідала високим стандартам організації.
- 2. Заборона сексуальних зловживань та експлуатації:** Будь-які форми сексуальних зловживань або експлуатації дорослих із вразливих груп населення категорично заборонені та можуть призвести до припинення трудових відносин і повідомлення відповідним органам.
- 3. Заборона обміну послугами:** Забороняється обмін грошима, товарами чи послугами на сексуальні послуги або інші форми принизливої поведінки.
- 4. Заборона на сексуальні контакти:** Сексуальні стосунки з дорослими із вразливих груп населення заборонені. Будь-які помилкові припущення про здатність дорослої особи надати згоду не можуть бути виправданням.
- 5. Звітування про порушення:** Усі працівники зобов'язані негайно повідомляти про будь-які підозри або випадки сексуальних зловживань чи експлуатації відповідальному за забезпечення Платформи та, за необхідності, місцевим правоохоронним органам.
- 6. Запобігання насильству та дискримінації:** Будь-які форми насильства, дискримінації або принижень суворо заборонені. Працівники зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає дискримінації та насильству.
- 7. Захист прав:** Працівники повинні захищати права дорослих із вразливих груп населення, забезпечувати їхню залученість до прийняття рішень і дотримуватись їхніх найкращих інтересів.
- 8. Отримання інформованої згоди:** Усі види діяльності, що залучають дорослих із вразливих груп населення, повинні проводитись лише після отримання інформованої згоди.
- 9. Конфіденційність:** Працівники зобов'язані забезпечувати конфіденційність інформації про дорослих із вразливих груп населення, забезпечуючи доступ до неї лише на основі принципу "мінімальної необхідної інформації".
- 10. Механізм подання скарг:** Працівники зобов'язані забезпечувати доступність конфіденційного механізму подання скарг та звітів щодо порушення Кодексу поведінки.
- 11. Навчання персоналу:** Усі працівники повинні проходити навчання з питань звітування про порушення Кодексу поведінки та забезпечувати його проведення на всіх рівнях організації.
- 12. Інформування про механізм скарг:** Керівництво повинно забезпечити інформування співробітників, бенефіціарів та їхніх громад про механізми подання скарг, гарантуючи їхню доступність і ефективність.
- 13. Безпека, здоров'я та добробут:** Працівники зобов'язані забезпечувати безпеку, здоров'я та добробут усіх залучених осіб, дотримуючись законодавчих та організаційних вимог щодо охорони праці та безпеки.
- 14. Використання інформації та ресурсів:** Працівники повинні відповідально використовувати інформацію, активи та ресурси Платформи, забезпечуючи їхню належну охорону та дотримуючись усіх правових норм.

15. **Етична поведінка:** Працівники зобов'язані уникати будь-якої поведінки, яка може призвести до порушення гідності іншої особи або створити ворожу, принизливу чи образливу атмосферу.

Підпис: \_\_\_\_\_ Дата: \_\_\_\_\_

Я уважно прочитав(ла) Кодекс поведінки **Платформи соціальних змін** і обговорив(ла) його зміст з моїм керівником і/або колегами для повного розуміння. Я зобов'язуюсь дотримуватися основних цінностей Платформи соціальних змін і підтримувати стандарти поведінки, описані в цьому Кодексі поведінки. Я також розумію, що дисциплінарні і правові заходи будуть вжиті у випадку недотримання цього Кодексу.

## Додаток III

### Форма-заява у випадку підозри у сексуальному зловживанні дорослими або щодо дорослих із вразливих груп населення

#### I частина: Інформація про заявника

1. Ваше ім'я та прізвище:
2. Ваша посада та роль у Платформі соціальних змін:
3. Інформація про інші організації, в яких Ви залучені (якщо є):
4. Ваше відношення до дорослих осіб, через яке Ви занепокоєні:

#### II частина: Інформація про особу, щодо якої виникло занепокоєння

1. Ім'я та прізвище особи:
2. Стать:
3. Вік:
4. Адреса:
5. З ким проживає доросла особа (якщо відомо):

#### III частина: Опис занепокоєння

1. Причина занепокоєння: чи Ви були свідком сексуального зловживання або підозрюєте когось у цьому?
2. Чи була подана попередня заява? Чи сама особа виявила сексуальне зловживання?
3. Дата, час та місце будь-якого інциденту(ів):
4. Суть занепокоєння/обвинувачення:
5. Ваші спостереження (наприклад, емоційний стан особи, будь-які зовнішні ознаки):

#### IV частина: Додаткова інформація

1. Запишіть дослівно, що сказала особа, та що Ви відповіли:
2. Будь-яка інша додаткова інформація? (наприклад, інвалідність, мова):
3. Чи були залучені інші особи або чи знають вони про це?

#### V частина: Звітування та дії

1. Чи повідомили Ви про це інших співробітників, керівництво або відповідальних осіб Платформи соціальних змін?
2. Час і дата подання заяви:
3. Людина(и), до якої (яких) була направлена заява:
4. Чи було надано консультування? (так/ні, деталі):
5. Вжиті заходи після подання заяви:

Платформа соціальних змін визнає людську гідність і права всіх дорослих осіб, особливо тих, що належать до вразливих груп населення. Ми беремо на себе відповідальність за створення безпечних умов для всіх учасників наших програм, запобігаючи фізичному, сексуальному та емоційному насильству. Усі заяви будуть розглядатися конфіденційно, а необхідні заходи будуть вжиті відповідно до політики убезпечення Платформи соціальних змін.

## **Додаток IV**

### **Форма Звіту про Підозру у Сексуальному Насильстві, Експлуатації чи Фізичному Насильстві**

**Інструкції** У разі підозри чи занепокоєння щодо можливих випадків сексуального насильства, сексуальної експлуатації або фізичного насильства, які стосуються дорослих із вразливих груп населення та в яких можуть бути задіяні працівники або партнери Платформи соціальних змін, необхідно заповнити цю форму. Якщо ви не можете заповнити всі розділи, заповніть ті, щодо яких ви впевнені. Якщо потерпілих більше одного, заповніть окремий звіт для кожного потерпілого. Ідентифікація особи, яка складає звіт, не буде розголошуватися, за винятком випадків, коли це необхідно. Якщо існує реальна загроза життю або потрібна екстрена допомога, будь ласка, зверніться до місцевих органів влади. Мета цієї форми звіту – повідомити Платформу соціальних змін про будь-які підозрілі дії для подальшої оцінки та визначення відповідних дій.

#### **I частина: Інформація про Вас**

1. Ваша діяльність у Платформі соціальних змін:
2. Інформація про будь-яку іншу організацію, до якої Ви залучені:
3. Ваше відношення до дорослих із вразливих груп населення, через яке Ви занепокоєні:

#### **II частина: Інформація про дорослу особу із вразливих груп населення**

1. Ім'я та прізвище:
2. Стать:
3. Вік:
4. Адреса:
5. З ким проживає ця особа (якщо відомо):

#### **III частина: Ваше занепокоєння**

1. Причина занепокоєння: чи Ви були свідком насильства, експлуатації чи підозрюєте когось у цьому?
2. Чи була подана попередня заява? Чи сама особа виявила насильство чи експлуатацію?
3. Дата, час та місце будь-якого інциденту(ів):
4. Суть занепокоєння/обвинувачення:
5. Ваші спостереження (наприклад, емоційний стан особи, будь-які зовнішні ознаки):
6. Запишіть дослівно, що сказала доросла особа із вразливої групи, та що Ви відповіли:
7. Додаткова інформація (наприклад, інвалідність, мовні бар'єри):
8. Чи були залучені інші особи або чи знають вони про це?

#### **IV частина: Звітування та вжиті заходи**

1. Чи повідомили Ви про це інших співробітників, керівництво або відповідальних осіб Платформи соціальних змін?
2. Час і дата подання заяви:
3. Особи, до яких була направлена заява:
4. Чи було надано консультування? (так/ні, деталі):
5. Вжиті заходи після подання заяви:

**Платформа соціальних змін** визнає людську гідність і права всіх дорослих осіб, особливо тих, що належать до вразливих груп населення. Ми беремо на себе відповідальність за створення безпечних умов для всіх учасників наших програм, запобігаючи фізичному, сексуальному та емоційному насильству. Усі заяви будуть розглядатися конфіденційно, а необхідні заходи будуть вжиті відповідно до політики убезпечення Платформи соціальних змін.

## Додаток V

### Приклади конкретних ризиків та заходів для їх мінімізації

Ризик	Заходи мінімізації
<p>Недостатня конфіденційність під час онлайн-консультацій.</p> <p>Вразливі дорослі, що беруть участь в онлайн-консультаціях, можуть не мати достатніх навичок збереження конфіденційності під час обговорень чутливих питань.</p>	<p>Проведення вступних сесій з учасниками щодо важливості конфіденційності та безпеки під час онлайн-консультацій.</p> <p>Використання захищених платформ для онлайн-консультацій із функціями шифрування та контролю доступу.</p> <p>Застосування паролів та двофакторної аутентифікації для забезпечення безпечного доступу до сесій.</p>
<p>Фізична небезпека під час офлайн-заходів</p> <p>Учасники офлайн-заходів можуть зіткнутися з небезпекою під час подорожей до місця проведення заходу або під час самого заходу.</p>	<p>Оцінка безпеки місця проведення заходу перед його організацією.</p> <p>Наявність контактної особи для забезпечення безпечного транспортування учасників.</p> <p>Забезпечення наявності медичного персоналу або плану дій на випадок надзвичайної ситуації.</p>
<p>Відсутність належного контролю над використанням особистих даних.</p> <p>Під час реєстрації на тренінги або менторські консультації можуть бути зібрані особисті дані учасників, що підвищує ризик їх неналежного використання.</p>	<p>Забезпечення збору тільки необхідних даних і зберігання їх на захищених серверах.</p> <p>Заборона на використання особистих даних без попередньої інформованої згоди учасників.</p> <p>Регулярне навчання працівників щодо політики обробки та захисту персональних даних.</p>
<p>Психологічний тиск або домагання під час заходів.</p> <p>Учасники тренінгів або консультацій можуть зазнавати психологічного тиску або домагань з боку інших учасників або менторів.</p>	<p>Впровадження чітких правил поведінки та етичних норм для всіх учасників заходів.</p> <p>Наявність відповідальної особи на кожному заході для оперативного вирішення конфліктних ситуацій.</p> <p>Забезпечення анонімних каналів для подання скарг та зворотного зв'язку.</p>
<p>Неправильне використання контенту тренінгів.</p> <p>Матеріали тренінгів, що містять інтелектуальну власність або чутливу інформацію, можуть бути неправомірно використані.</p>	<p>Використання ліцензійних угод для захисту інтелектуальної власності.</p> <p>Обмеження доступу до матеріалів тренінгів через контроль доступу на онлайн-платформах.</p> <p>Забезпечення попередження щодо прав інтелектуальної власності у всіх навчальних матеріалах.</p>
<p>Неправильне ставлення партнерської організації до забезпечення вразливих груп населення.</p> <p>Партнерська організація може не дотримуватись належних стандартів забезпечення, що може призвести до порушення прав або безпеки дорослих із вразливих груп населення.</p>	<p>Проведення попередньої перевірки репутації та політик партнерської організації щодо забезпечення.</p> <p>Вимога від партнерів підписати угоду про дотримання політики забезпечення, яка діє в Платформі соціальних змін.</p> <p>Спільне проведення навчань для персоналу партнерських організацій щодо стандартів забезпечення.</p>
<p>Неналежне використання ресурсів або</p>	<p>Встановлення чітких умов використання</p>

<p>інформації партнерськими організаціями. Партнерська організація може неправомірно використовувати ресурси або інформацію, надані для реалізації заходів, що може загрожувати безпеці учасників.</p>	<p>ресурсів та інформації в угодах із партнерами. Регулярний моніторинг і звітність з боку партнерської організації щодо використання наданих ресурсів. Обмеження доступу до конфіденційної інформації, зберігаючи її доступною лише для необхідних осіб.</p>
<p>Неправильне використання грантових коштів громадською організацією. Громадська організація, яка отримала грант, може використовувати кошти не за призначенням або для цілей, що не відповідають умовам гранту, що може призвести до неефективного використання ресурсів та втрати довіри донорів.</p>	<p>Вимога детального плану використання грантових коштів та регулярного звітування про їх використання. Проведення аудитів або перевірок для контролю відповідності витрат затвердженому бюджету та цільовим показникам. Надавати фінансування етапами, з умовою надання звітності перед виділенням наступного траншу.</p>
<p>Недотримання політики забезпечення отримувачами грантів. Громадська організація, яка отримала грант, може не дотримуватись політики забезпечення вразливих груп населення під час реалізації своїх проєктів, що може призвести до зловживань або порушення прав учасників проєкту.</p>	<p>Обов'язкове включення вимог щодо дотримання політики забезпечення у грантові угоди. Проведення тренінгів для представників організацій-отримувачів грантів щодо стандартів забезпечення та їхнього впровадження. Вимога регулярного звітування про дотримання політики забезпечення під час реалізації проєктів, а також проведення моніторингу або перевірок на місцях.</p>