



Cherish merciful love and hope in actions

28. травня. 2026, м. Київ
№ 47/26

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Виконавчий директор

В'ячеслав ТРИНЕВИЧ

« 28 » *trinevich* 2026 р.



Політика з убезпечення
РЕЛІГІЙНОЇ МІСІЇ «CARITAS-SPES» /CARITAS-SPES/ РИМСЬКО-
КАТОЛИЦЬКОЇ ЦЕРКВИ В УКРАЇНІ
(надалі – «РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні», «Карітас-Спес Україна»)

**Політика з забезпечення
РЕЛІГІЙНОЇ МІСЦІ «CARITAS-SPES» /CARITAS-SPES/ РИМСЬКО-
КАТОЛИЦЬКОЇ ЦЕРКВИ В УКРАЇНІ
(надалі – «РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні», «Карітас-Спес Україна»)**

ЗМІСТ

Інформація щодо Політики	2
Ключові повідомлення	3
1.0 Мета.....	4
2.0 Сфера застосування	4
3.0 Визначення	5
4.0 Керівні принципи	5
5.0 Відповідальність персоналу та партнерів	6
5.1 Заборонені види поведінки	6
5.2 Сексуальні та романтичні стосунки на робочому місці	9
5.3 Повідомлення про випадки забезпечення	10
5.3.1 Про що повідомляти	10
5.3.2 Обґрунтована підозра	11
5.3.3 Як подати повідомлення.....	11
5.4 Реагування на випадки забезпечення	12
5.4.1 Оцінка та з'ясування обставин	12
5.4.2 Підтримка жертв	12
5.4.3 Підтримка особи, щодо якої подано скаргу.....	12
5.4.4 Заборона на репресії	13
6.0 Конфіденційність та захист даних.....	13
6.1 Конфіденційність	13
6.2 Захист даних	13
7. Профілактика.....	14
8. Партнери та постачальники послуг.....	14
9. Дотримання.....	15
10. Періодичний перегляд політики	15
Додаток I Стандарти професійної поведінки РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні щодо забезпечення	16
Додаток II Рекомендації щодо знущань.....	18
Додаток III IASC Визначення та принципи підходу, орієнтованого на жертву/потерпілого	21
Додаток IV Ролі та обов'язки.....	24
Додаток V Форма підтвердження.....	27
Додаток VI Форма самодекларації	28
Додаток VII Форма повідомлення про порушення.....	30

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Додаток VIII ІНСТРУКТАЖ З УБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ВОЛОНТЕРІВ РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні.....	33
Додаток IX ІНСТРУКТАЖ З УБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ПІДРЯДНИКІВ РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні.....	36

Інформація щодо Політики

Назва:	Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні
Затверджено:	наказом Виконавчого директора № ____ від «__» _____ 2026 р.
Дата затвердження:	«__» _____ 2026 р.
Дата наступного перегляду:	не пізніше ніж через 3 роки з дати набрання чинності, а також у разі суттєвих змін у законодавстві України
Перекладені версії:	

Ключові повідомлення

Чому ми маємо цю політику?	Карітас-Спес Україна прагне забезпечити безпеку учасників наших програм та співробітників на робочому місці від експлуатації, зловживань та домагань, у тому числі сексуального характеру. Карітас-Спес Україна визнає дисбаланс сил, притаманний природі нашої роботи, та те, як це може створювати можливості для зловживань або експлуатації. Ця політика також визнає необхідність врахування особливих аспектів захисту дітей та вразливих дорослих і підтверджує наше зобов'язання щодо забезпечення їхньої безпеки та захисту.
На кого поширюється дія цієї політики?	Усі співробітники та партнери Члени Правління Карітас-Спес Україна Постачальники, надавачі послуг
Які ключові моменти мені потрібно знати?	Визначення – розділ 3 Обов'язки співробітників та партнерів – розділ 5
Які основні дії мені потрібно виконати?	Вивчіть, зрозумійте та застосовуйте цю політику Подавати приклад етичної та моральної поведінки, що відповідає нормам, викладеним у цій політиці Негайно повідомляти про занепокоєння або підозри щодо убезпечення через канали, зазначені в цій політиці
Де можна знайти додаткову інформацію?	Додаткову інформацію про відповідні політики та процедури можна отримати, звернувшись до менеджера з убезпечення

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

1.0 Мета

Карітас-Спес Україна прагне створити та підтримувати середовище, яке відображає її основні цінності та активно запобігає будь-яким формам зловживання, мобінгу, булінгу, дискримінації, експлуатації та домагань. Від усіх співробітників Карітас-Спес Україна¹ та партнерів² очікується, що вони будуть захищати гідність кожної людини, з якою вони стикаються, дотримуючись найвищих стандартів особистої та професійної поведінки в будь-який час. Вони повинні діяти чесно, сприяти поважному професійному спілкуванню та брати на себе повну відповідальність за захист тих, хто перебуває під їхньою опікою, та громад, яким вони служать.

Карітас-Спес Україна визнає, що діти є більш вразливими до зловживань, дискримінації та експлуатації через свою залежність від інших та нерівність у владі з дорослими. Карітас-Спес Україна прихильна до захисту дітей та працює над тим, щоб бути організацією, безпечною для дітей.

2.0 Сфера застосування

Ця політика застосовується до таких категорій юридичних та фізичних осіб:

1. Усі співробітники та партнери, включаючи волонтерів, стажерів та консультантів
2. Представники органів влади дотичних діяльності Карітас-Спес Україна
3. Партнери, постачальники, підрядники та надавачі послуг

Ця політика застосовується до всіх юридичних та фізичних осіб, перелічених вище, як у їх професійній, так і в особистій якості, у випадках, коли їхня поведінка може вплинути на репутацію або діяльність Карітас-Спес Україна та/або Конфедерації Карітас. Для цілей цієї політики члени керівного органу надалі іменуватимуться «партнерами».

Ця Політика діє на всій території України, а також за її межами, де РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні здійснює свою діяльність (зокрема в межах гуманітарних коридорів, евакуаційних місій, програм допомоги українським біженцям і ВПО). Положення цієї Політики застосовуються з урахуванням вимог чинного законодавства України, зокрема:

- Конституції України;
- Цивільного, Сімейного, Кримінального кодексів України та Кодексу України про адміністративні правопорушення;
- Кодексу законів про працю України;
- Закону України «Про охорону дитинства»;
- Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закону України «Про захист персональних даних»;
- Закону України «Про протидію торгівлі людьми»;
- Постанови КМУ № 658 від 04.06.2025 «Про затвердження Типової програми унеможливлення насильства та жорстокого поводження з дітьми» та інших підзаконних актів.

У разі колізії між положеннями цієї Політики та імперативними нормами законодавства України застосовуються норми законодавства України.

¹ Під «персоналом» мають на увазі всі співробітники, волонтери, стажери та члени керівних органів Карітас-Спес Україна.

² Термін «партнери» означає консультантів та підрядників Карітас-Спес Україна.

3.0 Визначення

Убезпечення: це відповідальність організацій за запобігання, активне управління та зменшення ризику зловживань, булінгу, дискримінації, експлуатації та домагань, а також за належне реагування на повідомлення про порушення. PSEAH (Захист від сексуальної експлуатації, зловживань та домагань) підпадає під цей загальний термін.

Дитина: будь-яка особа віком до 18 років (відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» та ст. 1 Конвенції ООН про права дитини). Усі особи віком до 18 років користуються однаковим рівнем захисту незалежно від громадянства, статусу перебування на території України та інших обставин.

Бенефіціар (учасник програми): фізична особа, яка отримує гуманітарну, соціальну, психологічну, юридичну або іншу допомогу від РМ «Карітас-Спес Україна» в межах її програм та проєктів, у тому числі ВПО, біженці, постраждалі від збройного конфлікту, малозабезпечені сім'ї, діти без супроводу та діти, розлучені з родиною.

Вразлива доросла особа: це особи віком від 18 років, які піддаються більшому ризику значної шкоди через такі фактори, як стать, вік, психічне або фізичне здоров'я, або внаслідок бідності, нерівності чи переживання вимушеного переселення або кризи.

Проблема або звинувачення щодо забезпечення: підозра або звинувачення в тому, що відбулося або може відбутися порушення цієї політики. Сюди входять повідомлення від осіб, які пережили насильство.

Об'єкт скарги: особа, яку звинувачують у порушенні однієї або кількох статей цієї політики.

Потерпілий/жертва: особа, яка (як стверджується) зазнала насильства, знущань, дискримінації, експлуатації та домагань.

Інформатор/особа, що повідомляє про порушення: особа, яка повідомляє про підозрювані або фактичні порушення та має обґрунтовані підстави вважати, що інформація є правдивою на момент повідомлення.

4.0 Керівні принципи

Наш підхід до забезпечення базується на Конституції України, чинному законодавстві України, перерахованому в розділі 2.0 цієї Політики, низці ключових міжнародних конвенцій³ (зокрема Конвенції ООН про права дитини, Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству — Стамбульській конвенції, ратифікованій Україною у 2022 році), а також на положеннях Святого Престолу (канонічне право⁴, *Vos estis lux mundi*⁵ тощо) щодо вирішення таких питань. Карітас-Спес Україна також прагне дотримуватися Заяви про зобов'язання щодо ліквідації сексуальної експлуатації та зловживань з боку персоналу ООН та осіб, що не належать до ООН, Бюлетеня Генерального секретаря ООН ST/SGB/2003/13 щодо PSEA, стандартів CHS Alliance, IASC та галузевих принципів Caritas Internationalis.

Основні принципи забезпечення Карітас-Спес Україна включають:

³ Включно з Конвенцією про права дитини, ратифікованою Святим Престолом у 1990 році, та Факультативним протоколом до Конвенції про права дитини щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції та дитячої порнографії, ратифікованим Святим Престолом у 2001 році.

⁴ Закон № ССХСVII «Про захист неповнолітніх та вразливих осіб» 2019 року та Книга VI Кодексу канонічного права, 2021 рік, канонічне право. 1395 §3 та канонічне право 1398 §2.

⁵ 2023

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Не нашкодь: Карітас-Спес Україна вживатиме заходів для запобігання та пом'якшення будь-яких негативних наслідків своїх дій для постраждалого населення та осіб, які працюють над реалізацією цих заходів.

Підхід, орієнтований на жертв⁶: Карітас-Спес Україна надає пріоритет правам та найкращим інтересам кожної жертви, забезпечуючи, щоб до них ставилися з гідністю та повагою, одночасно сприяючи їхній емоційній та фізичній безпеці та мінімізуючи ризик подальшої шкоди.

Нульова толерантність до бездіяльності: Карітас-Спес Україна застосовує політику нульової толерантності не лише до експлуатації, насильства, домагань та інших порушень убезпечення, але й до бездіяльності щодо їх попередження, повідомлення або належного реагування, а також до помсти щодо жертв, осіб, які повідомляють про порушення, або інформаторів. Кожне звинувачення або повідомлення про інцидент буде оцінено, за необхідності розслідувано, а потім вжито відповідних заходів.

5.0 Відповідальність персоналу та партнерів

5.1 Заборонені види поведінки

Особам, на яких поширюється дія цієї політики (2.0), суворо забороняється свідомо брати участь у будь-якій діяльності, яка, як можна обґрунтовано передбачити, може спричинити шкоду, експлуатацію або зловживання щодо іншої особи. Карітас-Спес Україна також прагне підтримувати професійне робоче середовище, вільне від залякування, ворожості, приниження, знущань, мобінгу або будь-якої іншої поведінки, що підриває ефективність роботи або порушує гідність особи⁷. Від усіх співробітників та партнерів очікується, що вони ставитимуться один до одного з повагою та утримуватимуться від створення або сприяння створенню ворожої робочої атмосфери. Заборонена поведінка включає, але не обмежується, наступним:

Зловживання⁸ — це будь-яка дія або бездіяльність, що шкодить безпеці, благополуччю, гідності або розвитку людини. Зловживання може також відбуватися в Інтернеті або за допомогою мобільних технологій. До нього часто причетні особи, що обіймають відповідальні посади або користуються довірою, такі як співробітники програм або релігійні лідери.

Зловживання може набувати таких форм:

1. **Фізичне насильство:** навмисне або необережне застосування фізичної сили, що спричиняє або може спричинити травму чи страждання. Приклади включають удари,

⁶ Для отримання додаткової інформації див. Додаток III – Визначення та принципи підходу, орієнтованого на жертву/потерпілого, розроблені IASC.

⁷ Опис стандартів професійної поведінки Карітас-Спес Україна щодо убезпечення див. у Додатку I, а короткий опис ролей та обов'язків персоналу, партнерів та представників стосовно цієї політики – у Додатку IV.

⁸ Примітка щодо духовного насильства: Духовне насильство є складною реальністю, яка, хоча й не становить самостійної кримінальної категорії з конкретним юридичним визначенням у Кодексі канонічного права (CIC), нерозривно пов'язана із зловживанням владою. У канонічній сфері зловживання владою класифікується як злочин і розглядається переважно під заголовком «зловживання службовим становищем або церковною владою». Дії, що становлять духовне зловживання — такі як маніпуляція, примусовий контроль або експлуатація в рамках відносин духовного наставництва чи супроводу — зазвичай підпадають під існуючі канонічні злочини, зокрема злочин зловживання посадою (канон 1389 CIC), або під інші конкретні положення, що містяться в Книзі VI Кодексу, яка присвячена санкціям у Церкві. Застосовувані покарання варіюються залежно від тяжкості правопорушення та обставин конкретного випадку. Важливо зазначити, що, хоча духовне насильство може відбуватися в різних контекстах, зокрема в контексті діяльності «Карітас» або духовного керівництва, воно не обмежується діями священників чи єпископів, а може також вчинятися ченцями чи мирянами, які виконують певні функції влади чи духовного впливу.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

струшування, стусани, щипання, штовхання, хапання, припікання, калічення жіночих геніталій та інші форми фізичного жорстокого поводження⁹.

2. **Емоційне насильство:** постійне або серйозне емоційне жорстоке поводження або відторгнення, що підриває поведінку, емоційний стан або розвиток людини. Приклади включають принизливі покарання, погрози або відмову в турботі та любові.
3. **Сексуальне насильство:** Фактичне або загрозове фізичне втручання сексуального характеру, вчинене з застосуванням сили, примусу або в умовах нерівності. Сюди входять зґвалтування, сексуальне насильство, розбещення та інші форми сексуальної активності без згоди. Будь-яка сексуальна активність з дитиною (віком до 18 років) завжди вважається сексуальним насильством.
4. **Недбалість/недбале поводження:** Невиконання — навмисне або через необережність — основних фізичних або психологічних потреб дитини чи особи, з урахуванням контексту та наявних ресурсів. Приклади включають відсутність нагляду, небезпечне середовище (наприклад, доступ до зброї або шкідливих предметів), відмова у наданні належної медичної допомоги або небезпечні методи роботи.

Спроба зловживання — це дії, що свідчать про намір вчинити зловживання, навіть якщо сам акт не відбувся. Це часто включає **поведінку, спрямовану на завоювання** довіри, коли особа завойовує довіру дитини, вразливої дорослої особи або їхніх опікунів з метою подальшої експлуатації. Приклади:

- Надмірна або невиправдана увага до дитини або вразливої дорослої особи
- Пропозиція подарунків, грошей, алкоголю, наркотиків або інших стимулів
- Тиск або заохочення до неналежних або романтичних стосунків
- Введення сексуального контенту через розмови, матеріали або порнографію

Знущення¹⁰ — це жорстоке поводження з однією або кількома особами з боку одного або кількох винуватців. Воно включає погрози, залякування, приниження, постійні небажані дражнення, зловживання владою, навмисне перешкоджання роботі, саботаж або переслідування. Щоб поведінка кваліфікувалася як знущання, вона, як правило, має бути *постійною, повторюваною та цілеспрямованою*, з урахуванням як тяжкості, так і частоти.

Дискримінація — це будь-яке несправедливе поводження або довільне розрізнення на основі таких характеристик, як раса, стать, гендер, сексуальна орієнтація, релігія, національність, етнічне походження, інвалідність, вік, мова або соціальне походження. Вона може відбуватися як поодинокий випадок або проявлятися у вигляді домагань, що зачіпають одну особу або групу.

Експлуатація — це зловживання владою, довірою або вразливістю з метою отримання особистої, соціальної, політичної або фінансової вигоди. Співробітники та партнери Карітас-Спес Україна ніколи не повинні використовувати своє становище для відмови у наданні послуг, вимагання оплати, надання преференційного ставлення або отримання будь-якої форми вигоди.

Форми експлуатації включають:

1. **Сексуальна експлуатація:** будь-яке фактичне або спроба зловживання владою чи вразливістю з сексуальною метою. Це включає отримання фінансової, соціальної або політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи. Примус до сексуальної активності в обмін на допомогу, послуги або можливості суворо заборонений. Будь-яка сексуальна експлуатація дитини вважається сексуальним насильством.

⁹У міжнародному гуманітарному праві (МГП) «жорстоке поводження» означає дії, що спричиняють тяжкі фізичні або психічні страждання, включаючи тортури, жорстоке, нелюдське або принижуюче гідність поводження. Воно охоплює цілий спектр шкідливих дій, що порушують гідність та благополуччя осіб, особливо тих, які постраждали від збройного конфлікту.

¹⁰ Для отримання додаткової інформації див. Додаток II «Рекомендації щодо знущань».

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

2. **Дитяча праця:** робота, яка позбавляє дітей дитинства, гідності та можливості розвиватися, або яка шкодить їхньому фізичному, психічному чи емоційному благополуччю. Сюди входить робота, яка: не відповідає найкращим інтересам дитини¹¹, є небезпечною, експлуаторською або заважає обов'язковій освіті.

Співробітники та партнери Карітас-Спес Україна, як у професійній, так і в особистій якості, повинні:

- Дотримуватися як національного законодавства, так і міжнародних стандартів щодо обов'язкової освіти, дитячої праці та справедливих умов праці
- Ніколи свідомо не купувати товари або послуги, вироблені за допомогою дитячої праці
- Ніколи не експлуатувати та не отримувати вигоди від дитячої праці в будь-якій формі
- Ніколи не наймати дітей віком до 15 років¹², окрім випадків, прямо передбачених статтею 188 Кодексу законів про працю України (наймання осіб віком 15 років за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює; залучення учнів віком 14 років до легкої роботи у вільний від навчання час за згодою одного з батьків і за умови, що це не шкодить здоров'ю та не порушує процес навчання);
- Ніколи не залучати осіб віком до 18 років до робіт, перерахованих у Переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх (наказ МОЗ України № 46);
- Ніколи не залучати осіб віком до 18 років до нічних, надурочних робіт і до робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України);
- У випадках співпраці з міжнародними програмами Карітас-Спес Україна додатково керується Конвенцією МОП № 138 та Конвенцією МОП № 182.

Карітас-Спес Україна не повинна наймати дітей (віком до 18 років) на повний робочий день на постійній основі або фінансувати програми, що передбачають таке працевлаштування.

3. **Торгівля людьми:** вербування, транспортування, перевезення, утримання, прийом або вилучення органів у осіб шляхом погроз, примусу, шахрайства, викрадення, обману, зловживання владою або вразливістю, або надання/отримання платежів чи вигод з метою контролю над особою з метою експлуатації.

Співробітники та партнери Карітас-Спес Україна, як у професійній, так і в особистій якості, повинні:

- Ніколи свідомо не купувати товари або послуги, вироблені за допомогою торгівлі людьми або примусової праці
- Ніколи не експлуатувати та не отримувати вигоди від примусової праці в будь-якій формі

4. **Секс за винагороду:** обмін грошима, товарами, послугами або іншими вигодами (такими як житло, їжа, захист або соціальні переваги) на сексуальні послуги. Ця заборона діє незалежно від того, чи є проституція або купівля сексуальних послуг законними в місцевому контексті. Це заборонено як у робочий, так і в неробочий час, а також у будь-якому місці (під час відпустки, у місці проживання або під час службової відрядження чи поїздки).

¹¹ Як зазначено у статті 3 Конвенції про права дитини.

¹² Відповідно до Конвенції МОП № 138, Карітас-Спес Україна забороняє працевлаштування осіб віком до 15 років. «Легка робота» може бути дозволена з 14 років, за умови, що вона не шкодить здоров'ю чи розвитку дитини та не заважає обов'язковій шкільній освіті.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Домагання — це поведінка, яка:

- a) націлена на окрему особу або групу осіб,
- b) принижує, загрожує або ображає, та
- c) Створює вороже або образливе середовище

Домагання можуть бути вербальними, письмовими або фізичними. Домагання часто — але не завжди — відрізняються від знущань, оскільки зазвичай передбачають націлювання на людей на основі аспектів їхньої ідентичності, таких як раса, релігія, стать, сімейний стан, вік, походження або стан психічного здоров'я.

1. **Сексуальне домагання** є конкретною формою домагання, пов'язаною зі статтю або гендером особи. Воно визначається як небажана поведінка або дії сексуального характеру. Прикладами є сексуальні домагання, прохання про сексуальні послуги, недоречні сексуальні жарти чи коментарі, непристойні погляди, демонстрація порнографії або образливі повідомлення. Сексуальне домагання може відбуватися особисто, в Інтернеті, по телефону або через інші засоби електронного зв'язку.

Стосунки з учасниками програми — це сексуальні або романтичні стосунки між співробітниками або партнерами Карітас-Спес Україна учасниками програми. Такі стосунки категорично не рекомендуються і суворо заборонені, якщо вони передбачають будь-яку форму зловживання владою або неналежне використання посади. Співробітники та партнери ніколи не повинні використовувати свою роль, вплив або доступ до учасників програми чи членів громади для того, щоб вимагати, ініціювати або вступати в такі стосунки. Співробітники та партнери зобов'язані повідомляти про будь-які потенційні або фактичні стосунки, що можуть викликати такі занепокоєння, своєму керівнику або менеджеру із убезпечення.

Спеціальні ризики у контексті збройного конфлікту та гуманітарної відповіді в Україні

З огляду на специфіку діяльності Карітас-Спес Україна, особливою формою зловживання вважаються:

- обумовлення видачі гуманітарної допомоги (продукти, ваучери, грошові виплати, ліки, одяг, житло, транспорт) виконанням бенефіціаром будь-яких особистих, сексуальних, романтичних, трудових або інших послуг, не передбачених програмою;
- будь-яка форма «черги поза чергою» або преференційного ставлення до окремих бенефіціарів за неформальну вдячність, подарунки, особисті послуги;
- взаємодія з дитиною без супроводу або розлученою з родиною дитиною без участі служби у справах дітей та інших уповноважених органів, з порушенням Порядку провадження органами опіки та піклування діяльності, пов'язаної із захистом прав дитини;
- розкриття місцезнаходження, маршруту, контактів або персональних даних ВПО, постраждалих від конфлікту або інших уразливих бенефіціарів третім особам, у тому числі у соціальних мережах, медіа, фандрейзингових матеріалах;
- фото- та відеозйомка бенефіціарів без письмової інформованої згоди (для дітей — згоди батьків чи інших законних представників) із зазначенням мети, способу публікації та строку зберігання;

5.2 Сексуальні та романтичні стосунки між членами робочого колективу

Карітас-Спес Україна не забороняє романтичні або сексуальні стосунки за взаємною згодою, які відбуваються між представниками робочого та корпоративного середовища. Однак такі стосунки повинні бути добровільними, без будь-якої форми примусу, експлуатації або зловживання владою чи посадою, і вони не повинні заважати виконанню професійних обов'язків або порушувати робоче та корпоративне середовище.

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Карітас-Спес Україна визнає, що між особами, які обіймають наглядові, управлінські або керівні посади, та тими, хто перебуває під їхнім прямим або непрямым наглядом, може існувати дисбаланс влади. Тому романтичні або сексуальні домагання з боку менеджера, координатора або керівника щодо підлеглого — або будь-кого в їхній управлінській ланці — розглядатимуться з особливою увагою.

З метою забезпечення прозорості та зменшення ризику сприйнятого або фактичного порушення, Карітас-Спес Україна настійно закликає всіх співробітників та партнерів повідомляти про будь-які романтичні або сексуальні стосунки з іншими співробітниками або партнерами до Відділу персоналу (HR). Якщо такі стосунки стосуються менеджера, керівника або координатора та підлеглого, що перебуває під їхнім прямим або непрямым керівництвом, обов'язковим є повідомлення як до відділу персоналу, так і до їхнього безпосереднього керівника.

Нерозкриття стосунків, у яких беруть участь менеджер, координатор або керівник та їхній прямий або непрямий підлеглий, може становити порушення цієї політики та призвести до розслідування та подальших дисциплінарних заходів.

Усі повідомлення розглядатимуться конфіденційно. Мета повідомлення — захистити залучених осіб та зменшити ризики уявних або фактичних порушень, зокрема конфліктів інтересів, зловживання владою або преференційного ставлення.

Карітас-Спес Україна розгляне та вживе відповідних заходів для усунення реальних або уявних конфліктів інтересів, що виникають у зв'язку з відносинами на робочому місці. Такі заходи можуть включати коригування підпорядкованості, перерозподіл наглядових обов'язків або запровадження додаткового контролю для забезпечення прозорості та справедливості.

5.3 Повідомлення про випадки забезпечення

5.3.1 Про що повідомляти

Усі співробітники та партнери Карітас-Спес Україна повинні повідомляти про будь-які підозри, звинувачення або занепокоєння щодо зловживань; спроб зловживань; експлуатації; сексуальних домагань; стосунків з учасниками програм, прямими¹³ та непрямыми підлеглими, менеджерами, керівниками або координаторами¹⁴. Неповідомлення про такі занепокоєння може становити порушення цієї політики та Кодексу поведінки Карітас-Спес Україна і призвести до розслідування та подальших дисциплінарних заходів.

Про зловживання; спроби зловживання; експлуатацію; сексуальні домагання; стосунки з учасниками програми, прямими та непрямыми підлеглими, менеджерами, координаторами або керівниками необхідно повідомляти, коли:

- є свідчення або підозра
- Від третьої сторони надійшло звинувачення, скарга або занепокоєння
- Потерпілий повідомляє про зловживання або експлуатацію безпосередньо співробітнику або партнеру Карітас-Спес Україна

Співробітникам та партнерам настійно рекомендується повідомляти про всі інші заборонені дії, викладені в цій політиці, які вони бачили, підозрюють або про які їм повідомили.

¹³ *Прямі підлеглі* — це співробітники або партнери, які підпорядковуються безпосередньо менеджеру, координатору або керівнику в організаційній ієрархії. *Непрямі підлеглі* — це співробітники або партнери, які, хоча й не перебувають під безпосереднім наглядом цієї особи, підпадають під її ширшу лінію повноважень через нижчі рівні управління.

¹⁴ Такі обов'язкові вимоги щодо звітування відповідають Ватиканському закону № СХСХVІІ про захист неповнолітніх та вразливих осіб.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Повідомляючи про занепокоєння, співробітники та партнери повинні надати якомога більше відповідних деталей, які їм відомі¹⁵. Однак вони не повинні намагатися розслідувати справу самостійно, вимагати пояснень від передбачуваної жертви або винуватця або збирати додаткову інформацію. Працівникам та партнерам забороняється самостійно проводити опитування, допити, збір доказів або будь-які дії, що можуть вплинути на безпеку потенційно постраждалих осіб чи цілісність подальшого з'ясування обставин. Це може зашкодити подальшим розслідуванням і поставити осіб під додатковий ризик шкоди.

Важливо зазначити, що повідомлення про потенційні інциденти убезпечення в середині організації не обмежує право – а в деяких випадках і обов'язок – осіб також повідомляти про такі справи до компетентних цивільних органів та/або відповідної церковної влади, відповідно до церковних норм та процедур.

Якщо інцидент стосується дитини (особи віком до 18 років) і виявлені ознаки насильства, жорстокого поводження або експлуатації з боку працівників організації або сторонніх осіб, повідомлення менеджера з убезпечення є першочерговим, але не замінює обов'язкового зовнішнього інформування, передбаченого законодавством України. Зокрема, у строк, що не перевищує 3 (трьох) годин з моменту виявлення ознак, особа повідомляє:

- уповноважений підрозділ органу Національної поліції України (тел. 102);
- службу у справах дітей за місцем виявлення інциденту або за місцем проживання дитини;
- за необхідності — Державну службу у справах дітей через електронну форму на її офіційному порталі;
- одного з батьків або інших законних представників дитини, окрім випадків, коли вони є передбачуваними кривдниками.
- У випадках виявлення ознак торгівлі людьми додатково інформується національний кол-центр з протидії торгівлі людьми (тел. 1547) та Національна поліція (тел. 102).

5.3.2 Обґрунтована підозра

Будь-яка особа, яка повідомляє про випадок убезпечення або підозру на неправомірну поведінку, повинна мати обґрунтовані підстави вважати, що інформація є правдивою та становить порушення цієї політики. Якщо особа, яка повідомляє, має особистий інтерес у цій справі, про це необхідно повідомити з самого початку. Подання повідомлення, про яке відомо, що воно є неправдивим, або розкриття інформації з наміром заподіяти шкоду, є порушенням Процедури отримання і розгляду скарг та зворотного зв'язку РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні та цієї Політики і може призвести до дисциплінарних заходів, аж до звільнення включно.

5.3.3 Як подати повідомлення

Повідомлення необхідно надсилати через такі канали:

- Форма на сайті (у т.ч. анонімно)
- Особисто менеджеру з убезпечення
- +38 (067) 274- 71 - 15
- Email: safeguarding@caritas-spes.org
- Координатору з убезпечення на дієцезіальному рівні

Про випадки убезпечення, що стосуються осіб із зовнішніх організацій або органів, які не є членами, необхідно повідомляти менеджеру з убезпечення для передачі відповідній організації.

¹⁵ Будь ласка, ознайомтеся з Додатком VII «Форма звіту про випадок убезпечення» для отримання додаткових вказівок щодо того, що слід включати до звіту про випадок убезпечення.

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

5.4 Реагування на випадки забезпечення

5.4.1 Оцінка та з'ясування обставин

Усі повідомлені випадки щодо забезпечення розглядатимуться та вирішуватимуться відповідно до Процедури отримання і розгляду скарг та зворотного зв'язку РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні та Процедури проведення з'ясування обставин випадків порушення політик з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні. Усі співробітники та партнери Карітас-Спес Україна зобов'язані повністю співпрацювати під час будь-якого з'ясування обставин з питань випадків забезпечення.

Звіти щодо випадків забезпечення будуть розглядатися Головою комісії з розгляду чутливих скарг або Виконавчим директором Карітас-Спес Україна. Особа, яка повідомила про випадок, може бути не повідомлена про кроки, вжиті для оцінки звинувачення, про те, чи буде проводитися розслідування, та про закриття справи. З міркувань конфіденційності, якщо особа, яка повідомила про випадок, не є потерпілою, вона не отримає детальної інформації про результат справи.

Карітас-Спес Україна прагне проводити розслідування, які є безпечними, конфіденційними, своєчасними, ретельними та професійними, а також відповідають Керівним принципам CHS Alliance щодо з'ясування обставин¹⁶. Карітас-Спес Україна зобов'язується:

- Ставитися до всіх скарг та питань забезпечення серйозно та без упереджень, а також
- негайно проводити попередню оцінку ризиків та вживати заходів для забезпечення негайної безпеки та благополуччя всіх залучених сторін до завершення подальшого з'ясування обставин

5.4.2 Підтримка жертв

Підтримка, яку Карітас-Спес Україна надає потенційно постраждалим, відповідатиме міжнародним етичним принципам щодо своєчасної, конфіденційної допомоги, орієнтованої на потреби потенційно постраждалого/-ої, яка враховує його/її потреби та уподобання, водночас виконуючи обов'язок організації щодо забезпечення безпеки співробітників та партнерів Карітас-Спес Україна, а також тих, кому ми надаємо послуги. Карітас-Спес Україна надаватиме пріоритет захисту потенційно постраждалих від стигматизації, дискримінації, репресій або інших шкідливих наслідків.

Карітас-Спес Україна надаватиме негайну та належну підтримку потенційно постраждалим в інцидентах, пов'язаних із порушенням правил забезпечення, незалежно від того, чи проводиться офіційна внутрішня реакція (наприклад, з'ясування обставин). Потенційна підтримка включає:

- Доступ до медичної допомоги
- Доступ до психосоціальної підтримки
- Доступ до безкоштовної юридичної допомоги
- Підтримку під час інтерв'ю у рамках з'ясування обставин

У випадках, коли Карітас-Спес Україна або особи, яких стосується процес з'ясування обставин (особа, що повідомила про інцидент, потерпілий, свідки, особа, щодо якої подано скаргу тощо), вважають, що з'ясування обставин може становити загрозу для них або будь-кого іншого, Карітас-Спес Україна вживатиме розумних заходів для зменшення виявлених ризиків.

5.4.3 Підтримка особи, щодо якої подано скаргу

Карітас-Спес Україна забезпечить повагу до благополуччя об'єкта скарги протягом усього процесу розслідування. Це включає ставлення з повагою до особи, збереження конфіденційності та надання доступу до відповідної підтримки. Карітас-Спес Україна дотримуватиметься принципу належного процесу, забезпечуючи неупереджене та прозоре реагування на занепокоєння, своєчасне та належне інформування об'єкта скарги про

¹⁶ [Керівні принципи щодо розслідувань | Альянс CHS](#)

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

звинувачення на його адресу, а також надання йому можливості відповісти до ухвалення рішення. Для додаткового захисту його гідності Карітас-Спес Україна вживатиме заходів для запобігання стигматизації, поширенню чуток або несправедливому ставленню з боку колег під час та після з'ясування обставин. Плітки на робочому місці або поведінка, що підриває цей принцип, можуть самі по собі вважатися порушенням. У випадках, коли питання безпеки є особливо чутливими, особа може бути відсторонена від роботи на час розслідування; цей захід має на меті захистити як цілісність процесу, так і права всіх залучених сторін.

5.4.4 Заборона на репресії

Карітас-Спес суворо забороняє репресії проти будь-якої особи, яка, діючи в дусі доброї волі, повідомляє про звинувачення або занепокоєння, висловлює обґрунтовані підозри або бере участь у з'ясуванні обставин, пов'язаному з цією Політикою або будь-якими нормами, що регулюють діяльність конфедерації. Репресії можуть включати будь-які форми тиску, залякування, дискредитації, переслідування, погіршення умов праці, обмеження професійних можливостей або інші несприятливі дії щодо особи, яка добросовісно повідомила про інцидент або брала участь у процесі з'ясування обставин.

6.0 Конфіденційність та захист даних

6.1 Конфіденційність

Карітас-Спес Україна визнає та поважає мужність і довіру, необхідні для повідомлення про занепокоєння або звинувачення у неправомірній поведінці. Карітас-Спес Україна зобов'язується захищати конфіденційність¹⁷ усіх сторін, залучених до звіту про з'ясування обставин випадку убезпечення, включаючи потерпілих, осіб, які повідомили про це, свідків, осіб, що володіють інформацією, та осіб, щодо яких подано скаргу.

Усі співробітники та партнери Карітас-Спес Україна зобов'язані поводитися з конфіденційною інформацією відповідально, з повагою та відповідно до чинного законодавства України. Потерпілі самі можуть вільно ділитися власною інформацією, щоб отримати доступ до підтримки або послуг.

Особам, які подають повідомлення, слід пам'ятати, що повну конфіденційність не завжди можна гарантувати. У певних обставинах може виникнути необхідність надати обмежену інформацію, наприклад:

- коли Карітас-Спес Україна зобов'язана за законом або за договором надавати інформацію донорам, органам влади або іншим третім особам
- якщо повідомлення стосуються потенційних кримінальних правопорушень
- у випадках, коли застосовуються передбачені законом процедури захисту дітей, або
- у випадках, коли з'ясування обставин вимагає передачі показань третім особам

У таких випадках конфіденційність буде захищена в максимально можливій мірі в межах законодавчих або моральних зобов'язань.

Під час процесів з'ясування обставин необхідно отримувати інформовану згоду від осіб, з якими проводяться бесіди. Відповідно до вимог цієї Політики – фотографувати дітей або проводити з ними бесіди можна лише за письмовою згодою батьків або опікунів.

6.2 Захист даних

Карітас-Спес Україна зобов'язується застосовувати найвищі стандарти захисту даних під час обробки персональних даних. Усі документи, що стосуються звітів та з'ясування обставин

¹⁷ Конфіденційність відрізняється від анонімності. Вона означає наявність обмежень щодо доступу до інформації та її розкриття, тобто обмеження інформації та деталей тими, хто «повинен знати».

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

щодо випадків забезпечення, будуть надійно зберігатися та передаватися лише за принципом «необхідності знати»¹⁸.

Однак Карітас-Спес Україна може передавати анонімізовані дані та статистику щодо захисту дітей керівним органам, донорам (якщо це передбачено договором) та відповідним установам для цілей звітності перед донорами, аналізу тенденцій, організаційного навчання, вдосконалення системи забезпечення та управління ризиками.

7. Профілактика

Карітас-Спес Україна застосовує проактивний підхід до забезпечення, впроваджуючи комплексні профілактичні заходи, спрямовані на захист гідності, безпеки та благополуччя тих, кому ми служимо. Карітас-Спес Україна дотримується таких профілактичних заходів:

Безпечний підбір персоналу: Усі потенційні кандидати проходять ретельну перевірку, під час якої особлива увага приділяється бездоганній репутації щодо етичної поведінки. Карітас-Спес Україна бере активну участь у Програмі розкриття інформації про неправомірну поведінку (MDS), і тому всі співробітники та партнери зобов'язані підписати Форму самодекларації¹⁹ щодо будь-яких минулих судимостей або дисциплінарних заходів, а питання, пов'язані із забезпеченням, інтегровані в процес перевірки рекомендацій, що охоплює п'ятирічний період до подання заявки.

Підтвердження ознайомлення з політикою: Усі співробітники та партнери письмово підтверджують, що вони прочитали, зрозуміли та погоджуються дотримуватися Кодексу поведінки Карітас-Спес Україна та політик, пов'язаних із забезпеченням²⁰.

Вступне навчання та тренінги: Усі співробітники та партнери проходять вступне навчання, що охоплює ключові політики забезпечення Карітас-Спес Україна, включаючи цю Політику, Кодекси поведінки, Політику протидії корупції, шахрайству, відмиванню грошей та фінансуванню тероризму, Процедуру отримання і розгляду скарг та зворотного зв'язку РМ Карітас-Спес РКЦ в Україні. Щороку, організовуються регулярні сесії з повторення матеріалу для посилення обізнаності та дотримання вимог.

Оцінка ризиків та безпечне планування програм: Карітас-Спес Україна активно сприяє безпечному плануванню програм та управлінню ризиками у всіх своїх заходах відповідно до безпечного та гідного планування програм Caritas Internationalis.

Моніторинг та постійне вдосконалення: Практики забезпечення періодично переглядаються з метою забезпечення дотримання вимог. Розробляються та впроваджуються плани дій для сприяння постійному вдосконаленню.

8. Партнери та постачальники послуг

Усі партнерські угоди та контракти з постачальниками послуг²¹ повинні містити стандартне положення:

Стандартне положення для договорів із партнерами/постачальниками послуг

«Сторона цим заявляє, гарантує і зобов'язується протягом усього строку дії цього Договору та після його припинення:

¹⁸ Доступ до конфіденційної або чутливої інформації обмежується лише тими особами, яким ця інформація необхідна для виконання їхніх конкретних обов'язків або відповідальності.

¹⁹ Будь ласка, дивіться Додаток VI «Форма самодекларації».

²⁰ Будь ласка, зверніться до Додатку V «Форма підтвердження».

²¹ Включно з підрядниками, постачальниками, консультантами та субпартнерами.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

- ознайомитись із Політикою убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні (далі — Політика) та Кодексом поведінки персоналу та забезпечити ознайомлення з ними всіх своїх працівників, субпідрядників і волонтерів, залучених до виконання цього Договору;
- дотримуватися Політики, не вчиняти забороненої поведінки (зокрема будь-яких форм сексуальної експлуатації та зловживань, домагань, дискримінації, торгівлі людьми, дитячої праці) та не допускати її вчинення своїми працівниками, субпідрядниками та волонтерами;
- невідкладно (не пізніше 24 годин з моменту виявлення) у письмовій формі повідомляти Карітас-Спес Україна про будь-які підозри, звинувачення або інциденти, що стосуються порушення Політики, пов'язані з виконанням цього Договору;
- повністю співпрацювати у з'ясуванні обставин таких інцидентів, надавати необхідну інформацію та документи з дотриманням законодавства про захист персональних даних;
- у випадках, коли Сторона працює з дітьми або вразливими дорослими, проводити перевірку всіх залучених осіб на наявність судимості та виконувати обов'язки, передбачені Постановою КМУ № 658 від 04.06.2025 та Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Порушення цього застереження є істотним порушенням Договору та надає Карітас-Спес Україна право на одностороннє розірвання Договору без виплати будь-яких компенсацій, із відшкодуванням завданих збитків».

9. Дотримання

Повне дотримання цієї політики є обов'язковим для всіх співробітників та партнерів Карітас-Спес Україна. Недотримання положень, викладених у цій політиці, може призвести до низки заходів та наслідків, зокрема: усних попереджень, письмових попереджень, обов'язкового навчання або консультування, відсторонення від роботи та дисциплінарних санкцій аж до звільнення з роботи або припинення співпраці з Карітас-Спес Україна.

Серйозні порушення, такі як сексуальне насильство та експлуатація, сексуальні домагання, сексуальні або романтичні стосунки з дитиною, а також постійні утиски та знущання, є підставою для негайного звільнення з роботи або припинення співпраці.

Свідоме сприяння або допомога іншій особі у вчиненні актів експлуатації або насильства розглядатимуться так само, як і у випадку, коли співробітник або партнер Карітас-Спес Україна безпосередньо вчинив таке порушення.

Питання щодо тлумачення цієї політики можна направляти до менеджера з убезпечення.

10. Періодичний перегляд політики

Ця політика буде переглядатися та оновлюватися щонайменше кожні 3 роки. Однак вона може бути переглянута раніше, якщо це буде визнано необхідним на основі відгуків, нових потреб або відповідних змін.

**Виконавчий директор
РЕЛІГІЙНОЇ МІСІЇ «КАРІТАС-СПЕС» /CARITAS-SPES/
РИМСЬКО-КАТОЛИЦЬКОЇ ЦЕРКВИ В УКРАЇНІ**
В'ячеслав Гриневич



Додаток І Стандарти професійної поведінки Карітас-Спес Україна щодо убезпечення

Ці стандарти відображають наше прагнення захищати безпеку та благополуччя всіх людей. Вони відображають суть професійної поведінки, якої очікує Карітас-Спес Україна, але можуть не охоплювати всіх потенційних ситуацій.

Я зобов'язуюсь захищати права всіх людей, особливо дітей та вразливих дорослих

- Я ставлюся до всіх, особливо до дітей та вразливих дорослих, з повагою.
- Я усвідомлюю, що займаю привілейоване становище, будучи пов'язаним із Карітас-Спес Україна.
- Я усвідомлюю нерівні відносини влади (наприклад, між дорослим і дитиною або партнером і учасником програми) і не буду зловживати своїм становищем.

Я ставлю на перше місце безпеку та благополуччя дітей та вразливих дорослих²².

- Я усвідомлюю ситуації та види поведінки, які можуть сприйматися як експлуатація або зловживання (наприклад, дарування подарунків, приділення надмірної уваги або налагодження «особливих» дружніх стосунків). Я уникатиму таких ситуацій або вживатиму додаткових заходів для забезпечення безпеки всіх.
- Я не застосовуватиму фізичні покарання або погрози фізичним покаранням.
- Я не буду робити за дітей те, що вони можуть зробити самі.
- Я не даватиму дітям алкоголь, сигарети чи наркотики.
- Я не буду говорити чи поводитися у спосіб, що є недоречним, експлуаторським, утискливим, образливим, сексуально провокативним, принижуючим чи культурно недоречним.
- Я не найматиму дітей для виконання домашніх або інших робіт, які є невідповідними з огляду на їхній вік або стадію розвитку, які заважають їхньому навчанню та відпочинку або які ставлять їх під значний ризик травмування.
- По можливості я забезпечуватиму присутність іншої дорослої особи під час спілкування з дітьми.
- Я не запрошуватиму дітей без супроводу до свого дому чи автомобіля, якщо тільки вони не перебувають у безпосередній небезпеці.

Я запобігаю будь-яким формам сексуальної експлуатації, зловживання та домагань.

- Я не буду вступати у сексуальні стосунки з особами, які не досягли 18 років (незалежно від місцевого законодавства). Я розумію, що незнання віку особи не є виправданням.
- Я не вступатиму в будь-які сексуальні стосунки з тими, хто отримує користь від нашої роботи. Я не використовуватиму своє становище чи владу в сексуальних цілях. Такі стосунки ставлять під загрозу доброчесність нашої роботи.
- Я не обмінюватиму гроші, роботу, товари, допомогу чи послуги на секс, включаючи сексуальні послуги чи інші форми принизливої, принижуючої чи експлуаторської поведінки. Це включає обмін допомогою, яка належить учасникам нашої програми.
- Я буду дбати про те, щоб під час реалізації наших програм або заходів нікому не було завдано шкоди.
- Я не буду брати участь у торгівлі людьми в будь-якій формі.

Я використовую технології належним чином та відповідально

- Я не використовуватиму технології (такі як комп'ютери, мобільні телефони, камери чи соціальні мережі) для експлуатації або домагань щодо інших осіб.
- Я не буду переглядати чи поширювати матеріали, що містять елементи експлуатації, зокрема матеріали, що містять сексуальне насильство над дітьми.

²² Ці правила поведінки не мають на меті втручатися у звичайні сімейні стосунки.

Я поводжуся відповідально, працюючи з фотографіями та відео

- Я поважаю місцеві традиції та обмеження під час зйомки фотографій або відео.
- Я отримую попередню інформовану згоду. Це означає, що я отримую дозвіл перед тим, як зробити фотографію чи зняти відео. Я поясню, як буде використовуватися фотографія чи відео. Я зберігатиму письмові записи про отриманий дозвіл.
- Я дбаю про те, щоб фотографії та відео показували людей у гідний та поважний спосіб, а не як підлеглих чи вразливих. Вони мають бути одягнені відповідно та не позувати у позиціях, які можуть сприйматися як сексуально відверті.
- Я дбаю про те, щоб зображення чесно відображали контекст та факти. Я не перебільшую правду, щоб зробити історію більш захоплюючою.
- Я дбаю про те, щоб дані фотографій (такі як імена файлів, метадані або текстові описи) не розкривали інформацію про дитину, яка могла б її ідентифікувати, наприклад, ім'я чи місцезнаходження. Я двічі перевіряю, чи фотографії та відео знеособлені, перш ніж їх поширювати.

Я дбаю про безпеку своїх колег

- Я ставлюся до всіх колег з повагою, гідністю та справедливістю.
- Я допомагаю створювати та підтримувати безпечне, інклюзивне та сприятливе робоче середовище, яке запобігає будь-яким формам експлуатації, зловживання та домагань.
- Я знайомий з політиками та процедурами організації щодо захисту дітей і дотримуюся їх.

Я негайно повідомляю, навіть якщо я просто стурбований, підозрюю щось або не впевнений

- Я негайно повідомлю менеджера з убезпечення, якщо вступлю в особисті стосунки, які можуть бути сприйнятими як недоречні або експлуаторські, або якщо існують нерівні владні відносини (реальні чи уявні). Якщо я не впевнений, чи підпадають мої стосунки під цю категорію, я обговорю ситуацію зі своїм безпосереднім керівником та/або відділом кадрів.
- Я повинен негайно повідомити, якщо у мене є занепокоєння, підозри або звинувачення щодо:
 - ✓ Експлуатації, зловживання або сексуального домагання з боку колеги, незалежно від того, чи працює він у тій самій організації, чи ні;
 - ✓ Сексуальних стосунків, що передбачають дисбаланс влади (наприклад, між співробітником або партнером та учасником програми або членом громади);
 - ✓ Порушення політик Карітас-Спес Україна, Кодексів поведінки або цих Стандартів професійної поведінки.
- Я розумію, що можу подати повідомлення через:
 - ✓ Форма на сайті (у т.ч. анонімно)
 - ✓ Особисто менеджеру з убезпечення
 - ✓ +38 (067) 274- 71 - 15
 - ✓ Email: safeguarding@caritas-spes.org
 - ✓ Координатору з убезпечення на дієцезіальному рівні

Я розумію, що Карітас-Спес Україна застосовує політику нульової толерантності до зловживань, експлуатації та домагань

- Я розумію, що Карітас-Спес Україна серйозно ставиться до всіх повідомлень, оперативно розглядає проблеми та реагує на них належним чином. Карітас-Спес Україна дотримується принципу «не завдавати шкоди» та ставить на перше місце права потерпілого, забезпечуючи при цьому процедурну справедливість для всіх сторін.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

- Я зобов'язаний/а повністю співпрацювати з будь-яким з'ясуванням обставин щодо випадків убезпечення та зберігати повну конфіденційність щодо звинувачень та розслідувань.

Додаток II Рекомендації щодо знущань

Цей посібник містить інформацію для керівників та координаторів, які спостерігають або отримують повідомлення про булінг на робочому місці. Він включає рекомендації щодо того, що є булінгом, а що ним не є, та як він відрізняється від класичних домагань. Він також містить інформацію про те, як запобігати булінгу; як реагувати на повідомлення; та як сприяти поведінці з повагою на робочому місці. Цей документ стосується поведінки співробітників та партнерів Карітас-Спес Україна (включаючи стажерів та волонтерів) щодо інших співробітників.

1. Що таке знущання (булінг)?

Знущання (булінг) — це жорстоке поводження з однією або кількома особами з боку одного або кількох винуватців. Щоб поведінка кваліфікувалася як знущання, вона, як правило, має бути *наполегливою, повторюваною та цілеспрямованою*, з урахуванням як тяжкості, так і частоти.

Приклади поведінки, яка може вважатися булінгом на робочому місці, якщо вона є постійною та повторюваною і спрямована проти конкретної особи або осіб:

- образливі, принизливі або агресивні висловлювання чи коментарі
- агресивна та залякувальна поведінка
- принижуючі або принизливі коментарі
- жарти
- необґрунтована критика або скарги
- навмисне виключення когось із робочих заходів
- приховування інформації, яка є життєво важливою для ефективного виконання роботи
- поширення неправдивої інформації або злісних чуток

Приклади нерозумної поведінки керівництва

Деякі види поведінки керівництва є неприйнятними і можуть розглядатися як знущання, якщо вони є постійними та повторюваними щодо одного або кількох працівників.

Приклади:

- дисциплінарне покарання одного або кількох працівників або висловлення занепокоєння щодо їхньої роботи в присутності інших, замість того, щоб робити це приватно
- Агресивна та залякувальна поведінка під час керівництва роботою співробітника/ів
- Використання принижуючих та образливих коментарів на адресу працівника/працівників, коли їхні результати не відповідають очікуванням
- Свідоме доручення працівникам складних завдань, які перевищують їхні можливості або які вони не можуть виконати без надання відповідних ресурсів чи підтримки
- Несправедливе та непослідовне ставлення до очікувань щодо результатів роботи співробітників

2. Як відбувається знущання?

Знущання можуть відбуватися різними способами: особисто, через електронну пошту, текстові повідомлення або інші соціальні мережі. У деяких випадках знущання можуть продовжуватися поза робочим місцем.

Знущання можуть бути спрямовані на одного працівника або групу працівників і здійснюватися одним або кількома працівниками. Вони можуть відбуватися:

- між двома колегами, які не перебувають у підлегло-керівних відносинах
- зверху вниз — від керівників або менеджерів до працівників, або
- з боку працівників до керівників або менеджерів

3. Що не є булінгом?

Окремий випадок необґрунтованої поведінки не є булінгом; однак один випадок може перерости в булінг, тому його не слід ігнорувати. Іноді поведінка працівника може вважатися неприємною та/або неприємною, але не спрямована проти конкретної особи чи групи. Такий тип поведінки не вважається булінгом, але також може не відповідати цінностям та/або стандартам професійної поведінки Карітас-Спес Україна і потребує вирішення в рамках кадрової політики.

Приклади обґрунтованих дій керівництва

Розумні дії керівництва також не вважаються знущанням. Керівники, менеджери та координатори зобов'язані визначати робочі завдання, оцінювати результати роботи співробітника та надавати зворотний зв'язок щодо результатів роботи. Іноді, здійснюючи свої повноваження, рішення керівника або координатора може викликати дискомфорт у співробітника. Незгода з рішенням керівництва або образа на нього не обов'язково означають, що сама дія була необґрунтованою. До розумних дій керівництва належать:

- встановлення реалістичних і досяжних стандартів ефективності та термінів виконання
- справедливе та відповідне встановлення робочого часу
- переведення працівника в інший підрозділ або на іншу посаду з оперативних причин
- відмову у просуванні працівника за умови дотримання справедливого та прозорого процесу
- розгляд незадовільних результатів роботи чесним, справедливим та конструктивним чином
- розгляд випадків неадекватної поведінки об'єктивним та конфіденційним чином, включаючи такі види поведінки, як:
 - ✓ нерегулярна явка на роботу або зловживання правом на відпустку
 - ✓ Невиконання або відмова виконувати обґрунтовані вказівки керівника
 - ✓ використання робочого часу для ведення особистих справ поза обідньою перервою або перервами
- вжиття дисциплінарних заходів, включаючи відсторонення від роботи або звільнення, якщо це доречно або виправдано обставинами.

Розбіжності в думках

Розбіжності в думках та суперечки, як правило, не є знущанням. Люди можуть мати розбіжності або суперечки на робочому місці, не вдаючись до повторюваної, необґрунтованої знущальної поведінки. Однак, якщо конфлікт у робочому середовищі не вирішується, він може перерости у знущання.

Що таке домагання?

Домагання — це цілеспрямована поведінка, яка принижує, загрожує або ображає та створює вороже робоче середовище. Зазвичай вона спрямована проти окремої особи або групи осіб на підставі їхньої приналежності до певної групи (раси, етнічної приналежності, гендерної ідентичності тощо) або ідентифікації з нею.

4. Як запобігти домаганням?

Керівники можуть запобігати домаганням, демонструючи Кодекси поведінки та цінності Карітас-Спес України своєю власною поведінкою, а також формуючи офісну культуру, що наголошує на гідній поведінці на робочому місці. Окрім демонстрації гідної поведінки в будь-який час, ось декілька прикладів стратегій запобігання:

- Реагування на нерозумну поведінку, як тільки вона потрапляє в поле їхньої уваги
- Регулярне наголошення на важливості безпечного робочого середовища для всіх співробітників
- Інформування співробітників про проблеми з результатами роботи по мірі їх виникнення, у конструктивній та конфіденційній манері

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

- Наставництво підлеглих, які потребують підтримки у розвитку ефективних комунікативних навичок
- Забезпечення того, щоб дії керівництва були чітко доведені до відома та зрозумілі
- Сприяння та заохочення балансу між роботою та особистим життям
- Чітко визначати та розмежовувати посадові обов'язки
- Встановлення реалістичних стандартів ефективності та термінів виконання

5. Роль керівників, менеджерів та координаторів при отриманні повідомлення про випадки домагань

У разі безпосереднього спостереження за випадками домагань: Керівники, менеджери та координатори повинні негайно втрутитися, якщо вони спостерігають домагання у своїх робочих командах. Це може вимагати від керівника/менеджера/координатора конфіденційної розмови з відповідним працівником (працівниками). Також може знадобитися усне попередження. Керівник/менеджер/координатор повинен задокументувати свої дії. Якщо домагання є систематичним і попередження або інші дисциплінарні заходи вже були вжиті, керівник/менеджер/координатор повинен негайно повідомити менеджера з забезпечення перед вжиттям подальших дисциплінарних заходів.

При отриманні повідомлення про випадки домагань: У випадках, коли керівник/менеджер/координатор отримує повідомлення або дізнається про інцидент(и) від співробітника, він повинен якнайшвидше повідомити про це менеджера з забезпечення.

Додаток III IASC Визначення та принципи підходу, орієнтованого на жертву/потерпілого

²³ **Мета:** Міжвідомчий постійний комітет (IASC) прагне застосовувати комплексний підхід, орієнтований на жертву/особу, яка пережила насильство (victim/survivor-²⁴), щодо сексуальної експлуатації та зловживання (SEA) та сексуальних домагань (SH). Цей посібник містить загальне визначення підходу, орієнтованого на жертву/особу, яка пережила насильство, його основні принципи та ключові дії, і призначений для надання допомоги членам IASC у прийнятті та впровадженні підходу, орієнтованого на жертву/особу, яка пережила насильство, у їхніх офіційних та неофіційних процесах, політиках та процедурах, що стосуються SEA та SH.

Визначення: Підхід, орієнтований на жертву/потерпілого, ставить права, побажання, потреби, безпеку, гідність та благополуччя жертви/потерпілого в центр усіх заходів з попередження та реагування, що стосуються сексуальної експлуатації та зловживання (SEA) та сексуальних домагань (SH).

Принципи та ключові дії:

Безпека, захист та благополуччя: Забезпечувати безпеку та захист жертви/особи, яка пережила насильство, як першочергове завдання, з урахуванням їхнього сімейного, соціального та культурного контексту. Дотримуватися принципів «не завдавати шкоди» та утримуватися від будь-яких дій, що ставлять під загрозу безпеку, захист та емоційне благополуччя жертви/особи, яка пережила насильство. Оцінювати потенційні ризики для жертв/осіб, які пережили насильство, та забезпечувати, щоб усі контакти, спілкування та підтримка жертви/особи, яка пережила насильство, надавалися таким чином, щоб захищати їхні права, потреби, безпеку, гідність та емоційне благополуччя, а також захищати їх від стигматизації, дискримінації, помсти та повторної травматизації.

Конфіденційність: Конфіденційність охоплює як особистість тих, хто надав інформацію, так і саму інформацію. Жертви/особи, які пережили насильство, мають право вибирати, кому вони розкажуть свою історію, а кому ні; однак їх необхідно поінформувати про межі конфіденційності, зокрема про наявність процедур обов'язкового повідомлення та про те, що вони передбачають. Якнайраніше, до того, як жертва/особа, що пережила насильство, поділиться своїми особистими даними та деталями інциденту, окресліть, яка інформація може бути передана, кому та з якою метою. Поясніть будь-які наслідки для обсягу та проведення можливого розслідування у разі, якщо жертва/особа, що пережила насильство, вирішить зберегти інформацію конфіденційною. Забезпечте наявність надійних заходів захисту даних.

Гідність та повага: Усі вжиті заходи повинні ґрунтуватися на повазі до гідності, вибору, побажань, потреб, прав, культури та цінностей жертви/особи, яка пережила насильство, а їхній усвідомлений вибір слід вважати головним пріоритетом. Ставтеся до жертви/особи, яка пережила насильство, з ввічливістю, емпатією та професіоналізмом.

²³ Термін «від початку до кінця» означає повний процес від початку до завершення. Підхід, орієнтований на жертву/особу, яка пережила насильство, від початку до кінця, а також ключові принципи такого підходу застосовуються до всіх політик, процедур та практик організацій-членів IASC, включаючи заходи з профілактики, реагування та забезпечення відповідальності. У всіх взаємодіях необхідно враховувати точки зору, права, потреби та інтереси жертв.

²⁴ Жертва/особа, яка пережила насильство: у цьому документі використовується термін «жертва/особа, яка пережила насильство», визнаючи, що окремі терміни «жертва» або «особа, яка пережила насильство» є кращими в певних контекстах, зокрема для самих жертв/осіб, які пережили насильство. Хоча ці два терміни часто вживаються як взаємозамінні, «жертва» є більш поширеним у правовій та медичній системах, а «особа, яка пережила насильство» — у секторах психосоціальної підтримки.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Недискримінація та інклюзивність: Жерти/особи, які пережили насильство, повинні отримувати рівне та справедливе ставлення. Будьте чутливими до гендерних питань та інклюзивними. Не дискримінуйте за ознаками раси, кольору шкіри, статі, гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації, етнічної приналежності, віку, мови, релігії, переконань, політичних або інших поглядів, національного чи соціального походження, інвалідності, майнового стану, походження або іншого статусу. Визнавайте перехресну дискримінацію та усвідомлюйте власні упередження.

Запитуйте, слухайте та залучайте: Задавайте питання, взаємодійте з жертвою/потерпілим та слухайте їх без упереджень чи осуду, використовуючи підхід, що враховує травматичний досвід. Проявляйте емпатію у всіх взаємодіях з жертвою/потерпілим. Не покладайте провину чи відповідальність, а надайте жертві/потерпілому можливість поділитися, якщо вони цього бажають, у власному темпі. Консультуйтеся з жертвами/потерпілими та створюйте можливості та канали для їхньої активної участі у прийнятті рішень та процесах, що їх стосуються.

Прозорість та інформація: Надавайте жертві/особі, яка пережила насильство, регулярну та своєчасну інформацію мовою та у форматі, що є доступними, щоб дати їм змогу оцінити та зрозуміти наслідки, включаючи переваги та ризики певних дій, і зробити обґрунтований вибір. Поясніть жертві/особі, яка пережила насильство, права підозрюваного (підозрюваних) на належний судовий розгляд якомога раніше, щоб жертва/особа, яка пережила насильство, могла зрозуміти, як це може на них вплинути.

Інформована згода/вибір²⁵ : Згода ґрунтується на чіткому усвідомленні та розумінні жертвою/особою, яка пережила насильство, фактів, наслідків та потенційних наслідків певних дій. Активно отримуйте згоду від жертв/осіб, які пережили насильство, щодо можливого використання наданої ними інформації. Намагайтеся ніколи не розкривати інформацію будь-якій стороні без інформованої згоди жертви/особи, яка пережила насильство. Повідомляйте жертв/осіб, які пережили насильство, про їхнє право брати участь або не брати участь у процесі, а також про те, що організація IASC може вирішити вжити управлінських заходів без їхньої згоди та участі, щоб запобігти подальшій шкоді. Жертва/особа, яка пережила насильство, може відкликати свою згоду на участь у процесі в будь-який час, що не вплине на її право на допомогу.

Підтримка та допомога: Надавати комплексну допомогу та підтримку всім жертвам/особам, які пережили насильство, незалежно від того, чи ініціюють вони розслідування або будь-яку іншу процедуру притягнення до відповідальності чи вирішення спору, чи співпрацюють з ними. За їхнім бажанням, сприяти супроводу жертв/осіб, які пережили насильство, під час будь-яких процесів притягнення до відповідальності за допомогою спеціально призначеної особи для підтримки або іншим чином. Відповідно до їхніх побажань, необхідно надавати доступні та якісні послуги, включаючи, але не обмежуючись, медичну, психологічну, соціально-економічну підтримку та юридичні послуги, або надавати направлення до відповідних служб, протягом такого періоду, який є доцільним та відповідає політикам і стандартам відповідних організацій та міжвідомчим політикам і стандартам⁴, а також з урахуванням їхніх конкретних обставин.

Захист прав: Поважати права жертв/осіб, які пережили насильство, на отримання відшкодування від винних осіб за допомогою офіційних та неофіційних процедур, залежно від обставин, включаючи відновне правосуддя, та, за необхідності, надавати жертвам/особам, які пережили насильство, підтримку в отриманні такого відшкодування. Сприяти подачі позовів про встановлення батьківства та стягнення аліментів для жертв/осіб, які пережили насильство, за їхнім бажанням та у випадках, коли це передбачено законом, у співпраці з відповідною державою.

Зворотний зв'язок: Збирати відгуки від жертв/осіб, які пережили насильство, щодо поточних процесів та процедур і прагнути вчитися на кожному конкретному випадку. У разі порушення

²⁵ У випадках, що стосуються маленьких дітей, коли отримання їхньої поінформованої згоди неможливе, їхню поінформовану згоду можна отримати у спосіб, що відповідає їхнім розвиваючимся здібностям

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

будь-якого з вищезазначених принципів жертви/особи, які пережили насильство, мають право подати скаргу та/або надати відгук, використовуючи, залежно від обставин, індивідуальні процедури організацій-членів IASC або через Службу омбудсмена та посередництва ООН та/або Офіс захисника прав жертв.

Положення щодо дітей-жертв/осіб, які пережили насильство: Допомога та підтримка дітям-жертвам/особам, які пережили насильство (особам віком до 18 років), має надаватися у спосіб, що відповідає Конвенції про права дитини (КПД), зокрема принципу «найкращих інтересів дитини», згідно зі статтею 3 КПД. Діти мають право на те, щоб їхні найкращі інтереси оцінювалися та враховувалися як першочерговий фактор у всіх діях або рішеннях, що їх стосуються. Крім того, дітям має бути забезпечено право вільно висловлювати свою думку з усіх питань, що їх стосуються, причому їхня думка має враховуватися належним чином відповідно до віку та рівня зрілості дитини, згідно зі статтею 12 КПД. Щодо дітей, які занадто малі, щоб зрозуміти інформацію про свої права та варіанти послуг, цю інформацію також слід надати дорослому, якому вони довіряють і який може допомогти дитині взяти участь у прийнятті рішення.

Примітки щодо:

Профілактика: Члени IASC повинні вживати рішучих заходів для створення середовища, вільного від сексуальної експлуатації дітей та насильства над дітьми, в якому до всіх людей ставляться з повагою, де винні несуть відповідальність, де весь персонал відчуває себе комфортно, висловлюючи свою думку, і впевнений, що звинувачення у сексуальній експлуатації дітей та насильстві над дітьми будуть розглядатися відповідно до вищезазначених принципів.

Залучення та участь громади: Проводити заходи з підвищення обізнаності та освітні, профілактичні інформаційно-роз'яснювальні заходи, щоб забезпечити, щоб отримувачі допомоги, місцеве населення та персонал були обізнані щодо забороненої поведінки працівників гуманітарних організацій⁵, безпечних умов праці, своїх прав, механізмів повідомлення та доступних служб підтримки. Створювати, зміцнювати та/або використовувати доступні, надійні та адаптовані механізми подання скарг та служби підтримки, орієнтовані на жертв/осіб, які пережили насильство.

Підзвітність: Члени IASC несуть організаційну відповідальність за забезпечення наявності заходів для забезпечення підзвітності шляхом проведення розслідувань, застосування дисциплінарних заходів та сприяння кримінальному розслідуванню з боку держав, коли це доречно, а також за вивчення випадків та перегляд політик у разі необхідності відповідно до вищезазначених принципів.

Додаток IV Ролі та обов'язки

У таблиці нижче викладено обов'язки всього персоналу, партнерів та представницьких організацій щодо впровадження Політики з забезпечення Карітас-Спес Україна.

Роль	Обов'язки
Усі співробітники та партнери	Ознайомитися, зрозуміти та застосовувати політику забезпечення. Бути обізнаними щодо ознак неналежного поводження або порушень політики. Негайно повідомляти про занепокоєння або підозри щодо забезпечення через канали, зазначені в цій політиці; не намагатися проводити розслідування самостійно. Ставитися до будь-кого, хто повідомляє про звинувачення щодо забезпечення, з повагою, дотримуючись конфіденційності та виявляючи турботу. Беріть участь у розслідуваннях, коли вас про це просять, і зберігайте всю інформацію в суворій таємниці.
Середня ланка керівництва (координатори, керівники груп, менеджери)	Будьте зразком етичної та моральної поведінки, що відповідає нормам, викладеним у цій політиці. Поширюйте інформацію про цю політику серед підлеглих та інших співробітників і заохочуйте їх повідомляти про проблеми, пов'язані із захистом дітей. Ставтеся до повідомлень про порушення безпеки конфіденційно та забезпечте їх негайне повідомлення через канали, зазначені в цій політиці. Забезпечувати, щоб ніхто не зазнавав негативних наслідків за повідомлення про проблеми безпеки або за сприяння розслідуванню. Вживати послідовних та пропорційних дисциплінарних заходів у разі підтвердження/доведення звинувачень.
Стратегічна керівна команда/команда вищого керівництва	Демонструвати зразкову етичну та моральну поведінку, що відповідає нормам, викладеним у цій політиці. Забезпечувати стратегічне лідерство, що сприяє формуванню сильної культури забезпечення. Забезпечити, щоб усі процедури, практики, плани та операції відповідали цій політиці та підкріплювали її. Контролювати, як застосовується ця політика, та використовувати отриманий досвід для зміцнення стратегій запобігання неправомірній поведінці, у тому числі серед партнерів та постачальників.
Виконавчий директор Менеджер з забезпечення	Забезпечувати дотримання цієї політики всіма співробітниками та партнерами, особливо керівним складом.

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Комісія з розгляду чутливих скарг	Забезпечити наявність достатніх ресурсів для ефективного впровадження цієї політики. Здійснювати нагляд та контроль за дисциплінарними або виправними заходами, щоб забезпечити їх послідовність, пропорційність та ефективне виконання.
HR департамент Відділ юридичної підтримки Менеджер по управлінню ризиками та безпекою Менеджер з забезпечення	Забезпечити, щоб усі процеси найму відповідали безпечним практикам найму. Включити вимогу дотримуватися Політики забезпечення Карітас-Спес Україна у всіх описах посад (для всіх співробітників та партнерів, оплачуваних чи неоплачуваних, повний або неповний робочий день, тимчасових або довгострокових). Забезпечити, щоб нові співробітники та волонтери (оплачувані чи неоплачувані) пройшли вступний інструктаж щодо цієї Політики з забезпечення та підписали Форму підтвердження ознайомлення з Політикою. Забезпечити, щоб усі консультанти ознайомилися та підписали Політику забезпечення Карітас-Спес Україна у рамках свого контракту. Вимагати від усіх постачальників та надавачів послуг дотримання Кодексу поведінки Карітас-Спес Україна та відповідних розділів цієї Політики забезпечення, включаючи зобов'язання щодо повідомлень. Забезпечити, щоб дисциплінарні або виправні заходи були послідовними та пропорційними до доведеного порушення.
Менеджер з забезпечення	Проводити періодичні перегляди цієї політики та забезпечувати відповідність відповідних політик і процедур галузевим стандартам. Співпрацювати з усіма відділами для забезпечення ефективного впровадження та дотримання цієї політики. Забезпечувати постійне навчання та підтримку, щоб персонал міг належним чином та ефективно впроваджувати цю політику та реагувати на повідомлення про порушення безпеки. Приймати повідомлення про порушення забезпечення та контролювати розслідування обґрунтованих звинувачень.
Комісія з розгляду чутливих скарг	Контролювати повідомлення про порушення правил забезпечення та розслідування, що стосуються співробітників, афілійованих осіб, партнерів, постачальників та надавачів послуг Карітас-Спес Україна. Це включає затвердження плану дій, запропонованого призначеною особою, або, за необхідності, надання альтернативних пропозицій. Переглядати та затверджувати остаточні звіти про розслідування або, за необхідності, вимагати додаткової інформації.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

	Рекомендувати дисциплінарні заходи, якщо це доречно та необхідно.
--	---

Додаток V Форма підтвердження

Усі співробітники та партнери Карітас повинні прочитати, підписати та дотримуватися Кодексу поведінки, Політики забезпечення та її додатків Карітас-Спес Україна. Ці документи забороняють усі форми зловживання, знущання, дискримінації, експлуатації, домагань, сексуальних домагань та романтичних стосунків з учасниками програм.

.....
.....

Я розумію зобов'язання Карітас-Спес Україна щодо захисту прав та гідності дітей та вразливих дорослих, як зазначено в Політиці забезпечення та Кодексі Карітас-Спес Україна.

Я прочитав(ла) Кодекс поведінки та Політику забезпечення Карітас-Спес Україна у повному обсязі та розумію:

- Яку поведінку мені заборонено проявляти;
- Які стандарти поведінки я повинен дотримуватися;
- Що я зобов'язаний повідомляти про будь-які підозри, звинувачення або занепокоєння щодо: зловживання або спроби зловживання; експлуатації; сексуальних домагань; або відносин, що містять реальний або уявний конфлікт інтересів, включаючи ті, що існують між співробітниками та партнерами, учасниками програм, прямими та непрямыми підлеглими, менеджерами, керівниками або лідерами;
- Як повідомляти про занепокоєння або підозри, зберігаючи конфіденційність;
- Те, що я зобов'язаний пройти вступний інструктаж щодо Кодексу поведінки та Політики забезпечення Карітас-Спес Україна;
- Якщо у мене виникнуть будь-які питання, я зобов'язаний звернутися до свого керівника, HR департаменту або менеджера з забезпечення;
- Що порушення Кодексу поведінки та Політики забезпечення Карітас-Спес Україна, включаючи неповідомлення про порушення, може призвести до дисциплінарних заходів, аж до звільнення включно.

ПІДПИС ПРАЦІВНИКА/ВОЛОНТЕРА

ДАТА

Додаток VI Форма самодекларації

З метою дотримання Політики убезпечення та Кодексу поведінки Карітас-Спес Україна, ця форма повинна бути заповнена та підписана всіма співробітниками, партнерами, представниками та третіми особами до початку роботи. Форма зберігається у твердому паперовому вигляді, а також на хмарі – в електронному. Якщо ви бажаєте обговорити форму або свої відповіді, будь ласка, зверніться до менеджера з персоналу або менеджера з убезпечення.

Повне ім'я:	
Дата народження:	
Громадянство (заповнення добровільне):	
Місце проживання:	
Номер телефону:	
Електронна адреса:	
Чи були Ви коли-небудь відомі будь-якому урядовому відомству, судовим або іншим компетентним органам у цій країні чи за кордоном як особа, що становить ризик або потенційний ризик для дітей чи вразливих дорослих?	ТАК/НІ Якщо так, надайте додаткову інформацію нижче
Чи були Ви коли-небудь об'єктом поліцейського розслідування або судового розгляду в цій країні чи за кордоном за підозрою у зловживанні або неналежній поведінці щодо неповнолітніх або вразливих дорослих, що не відображено у Вашій судимості?	ТАК/НІ Якщо так, надайте додаткову інформацію нижче
Чи були Ви об'єктом будь-якого дисциплінарного розслідування та/або санкцій з боку будь-якої організації через занепокоєння щодо Вашої поведінки стосовно дітей або вразливих дорослих?	ТАК/НІ Якщо так, надайте додаткову інформацію нижче
Підтвердження заяви (поставте галочку нижче):	
☐	Я надаю згоду РМ «Карітас-Спес Україна» на обробку моїх персональних даних, зазначених у цій формі, з метою оцінки моєї відповідності вимогам Політики убезпечення та Кодексу поведінки. Я ознайомлений(а) зі своїми правами як суб'єкта персональних даних, передбаченими Законом України «Про захист персональних даних». Строк зберігання форми — 5 років з дати її подання, після чого вона знищується у встановленому порядку.»
☐	Я погоджуюсь повідомити організацію протягом 24 годин, якщо щодо мене буде розпочато розслідування будь-яким органом чи організацією у зв'язку з занепокоєнням щодо моєї поведінки відносно дітей або вразливих дорослих.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

	Цим я уповноважую будь-яку особу, організацію або навчальний/тренінговий заклад, які я вказав як рекомендації у своїй заявці, добросовісно та з дотриманням належної конфіденційності розкривати будь-яку інформацію, якою вони можуть володіти щодо моїх кваліфікацій або придатності до роботи. Я звільняю від будь-якої відповідальності будь-якого роботодавця, особу або навчальний заклад за надання інформації про мене, яка є необхідною та невід'ємною частиною процесу працевлаштування.
	Я розумію, що інформація, що міститься в цій формі, та інформація, надана третіми сторонами, може бути надана організацією іншим особам або організаціям у випадках, коли це вважається необхідним для захисту інших дітей або вразливих дорослих.
Підпис:	
Ім'я друкованими літерами:	
Дата:	

Додаток VII Форма повідомлення про порушення

Інструкції

Ця форма використовується для повідомлення про інциденти, пов'язані із убезпеченням або Кодексом поведінки. Карітас-Спес Україна зобов'язується розглядати та реагувати на всі повідомлення. Якщо ви не можете заповнити будь-який із розділів цієї форми, заповніть те, що можете. Якщо є більше ніж одна особа, яка пережила насильство, заповніть окремий звіт для кожної з них. Якщо існує безпосередня загроза життю або потрібна невідкладна допомога, негайно зверніться до місцевих органів влади і повідомте про це менеджера з убезпечення.

ПОВІДОМИВ:

Чи бажає особа, яка подає повідомлення, бути ідентифікованою?

Так Ні

Якщо так, ім'я та контактна інформація особи, яка подала повідомлення

Номер телефону: *вказіть код міста або країни (бажано):* _____ (альтернативний варіант): _____ Електронна пошта: _____ Назва організації: _____

Посада: _____

Як повідомляючий дізнався про цей інцидент?

ПОСТРАЖДАЛИЙ:

Чи є потерпілий дитиною (до 18 років) чи дорослим?

Дитина _____ Дорослий _____

Ім'я _____ Прізвище _____ Прізвисько _____ Невідомо _____

Приблизний вік _____

Стать _____

Будь-яка додаткова інформація:

Опікун/опікун/родич:

Ім'я _____ Ініціали _____ Прізвище _____ Невідомо _____

Фізична адреса _____

Номер телефону (включно з кодом країни та міського коду) _____

Електронна пошта _____

Приблизний вік _____

Стать _____

ПОДРОБИЦІ ІНЦИДЕНТУ

Опишіть інцидент(и) якомога детальніше, наскільки це відомо особі, яка повідомляє про нього.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Місце інциденту/ів:

Адреса/опис місця події: _____ Країна _____

Приблизна дата інциденту/ів: Місяць _____ Дата _____ Рік _____

Дата повідомлення: Місяць _____ Дата _____ Рік _____

Будь ласка, опишіть фізичний та емоційний стан потерпілого, включаючи будь-які фізичні травми або емоційний стрес.

Чи перебувала потерпіла особа в безпосередній небезпеці до заповнення цієї форми?

Так Ні

Чи було повідомлено відповідні органи та вище керівництво?

Так Ні

Будь ласка, надайте будь-яку іншу важливу інформацію щодо безпеки або благополуччя потерпілого.

Обмеження або інвалідність:

Чи має потерпілий фізичні порушення або інвалідність?

Так Ні Не знаю

Якщо так, опишіть порушення або інвалідність.

Ймовірний порушник/об'єкт скарги:

Ім'я _____ Ініціали _____ Прізвище _____ Невідомо _____

Номер телефону (включно з кодом міста або країни) _____

Електронна пошта _____

Приблизний вік _____

Стать _____

Фізичний опис ймовірного порушника:

Фізична адреса _____ Невідомо _____

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

Назва організації	Посада
ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ:	
Чи є інші особи, які володіють додатковою інформацією?	
Так Ні	
Якщо так, надайте детальну інформацію:	

Додаток VIII ІНСТРУКТАЖ З УБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ВОЛОНТЕРІВ

РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

1. Контекст та мета

Карітас-Спес Україна є гуманітарною організацією, діяльність якої базується на повазі до гідності кожної людини, особливо найбільш уразливих. Під час реалізації програм організація дотримується нульової толерантності до насильства, експлуатації, дискримінації та порушення прав людини.

З огляду на це, **усі волонтери**, що працюють із Карітас-Спес Україна, зобов'язані дотримуватись норм забезпечення (Safeguarding), зокрема під час взаємодії з бенефіціарами, персоналом та іншими учасниками програм.

Метою цього інструктажу є:

- Ознайомлення з базовими принципами та політиками забезпечення.
- Пояснення стандартів поведінки, яких очікує Карітас-Спес Україна.
- Підтвердження згоди на дотримання цих принципів.

2. Основні принципи забезпечення

- **Гідність і рівність:** гідність кожної людини є головною цінністю, кожна людина має право на безпеку, повагу та недискримінацію.
- **Нульова толерантність** до будь-яких форм насильства, експлуатації, домагань, дискримінації чи зловживань.
- **Захист уразливих:** особлива увага приділяється дітям, особам з інвалідністю, людям похилого віку, тим, хто пережив травматичний досвід, та іншим вразливим категоріям.
- **Превенція:** важливо запобігати ризикам насильства або зловживань, а не лише реагувати.
- **Відповідальність** кожного волонтера за створення безпечного середовища.
- **Прозорість і підзвітність:** усі залучені мають знати, як діяти у разі інциденту.

3. Документи, з якими волонтер має ознайомитися

Перед початком співпраці, волонтер отримує та ознайомлюється з такими політиками:

- **Етичний Кодекс та Кодекс Поведінки Персоналу**
- **НОРМИ ПОВЕДІНКИ**
- **Політика протидії корупції, шахрайству, відмиванню грошей та фінансуванню тероризму**
- **Політика щодо захисту дітей та незахищених дорослих ЗАХИСТ ВІД ЗЛОВЖИВАНЬ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ «Карітас-Спес»**
- **Політика протидії домаганням та дискримінації**
- **ПРОЦЕДУРА** отримання та розгляду зворотного зв'язку та скарг
- Інші відповідні внутрішні документи, що регулюють етичну поведінку

Ці документи пояснюються у вступному брифінгу або надаються у письмовій/електронній формі.

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

4. Поведінка, яка є неприйнятною

Карітас-Спес Україна **категорично забороняє**:

- Використання фізичної сили або психологічного тиску.
- Будь-які форми та види експлуатації та домагань включаючи сексуальні.
- Порушення конфіденційності особистої інформації.
- Дискримінаційні, принизливі чи образливі висловлювання або дії.
- Примус отримувача послуги до надання зворотних послуг, що не входять в роль в програмі (носити, прибирати, лагодити, робити рекламу і т.д.).
- Вимагання коштів з бенефіціарів за надані послуги.
- Примус до надання особистої інформації (контакти, фото і т.д.).

5. Обов'язки волонтера

- Ознайомитися з усіма політиками Карітас-Спес Україна.
- Повідомляти про будь-які підозри чи інциденти порушення політик забезпечення.
- Працювати етично, з повагою до гідності кожної людини.
- Розповсюджувати інформацію серед інших волонтерів щодо етичного кодексу, забороненої та очікуваної поведінки, етичних стандартів комунікації.
- Не вчиняти забороненої поведінки відповідно до даного документу та інших внутрішніх Політик організації.

6. Механізми подання скарг / повідомлень

Інформацію про можливі порушення можна надсилати через такі канали:

- **Контактна особа з забезпечення (Safeguarding Manager)** Тетяна Барабанова
- **Електронна пошта:** safeguarding@caritas-spes.org
- **Телефон довіри:** 38 (067) 274- 71 - 15
- **Форма на сайті (в тому числі анонімно):** <https://caritas-spes.org/ua/page/who-we-are/sejvgarding>

Усі повідомлення обробляються конфіденційно та з дотриманням принципу "Do No Harm".

7. Приклад практичного випадку

Ситуація: волонтер, що відповідальний за розподіл гуманітарної допомоги, під час видачі просить особисту контактну інформацію бенефіціара.

Коментар: така поведінка є порушенням етичних стандартів. Усі дії, які можуть поставити особу в уразливе становище або викликати дискомфорт, є неприйнятними та мають бути негайно припинені і повідомлені.

8. ПІДТВЕРДЖЕННЯ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ТА ЗГОДИ

Волонтер, нижче підписаний(а), підтверджую, що:

- Ознайомився(лася) з інструктажем з забезпечення, наданим Карітас-Спес Україна.

Політика з убезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

- Ознайомився(лася) з відповідними політиками і зобов'язуюсь їх дотримуватись.
- Усвідомлюю свою відповідальність за забезпечення безпечного середовища при виконанні робіт волонтера.
- Готовий(а) співпрацювати з представниками Карітас-Спес у разі виникнення питань чи інцидентів.

ПІБ волонтера: _____

Місце роботи: _____

Напрямок роботи: _____

Підпис: _____

Дата: _____

Додаток IX ІНСТРУКТАЖ З УБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ПІДРЯДНИКІВ**РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні****1. Контекст та мета**

Карітас-Спес Україна є гуманітарною організацією, діяльність якої базується на повазі до гідності кожної людини, особливо найбільш уразливих. Під час реалізації програм організація дотримується нульової толерантності до насильства, експлуатації, дискримінації та порушення прав людини.

З огляду на це, **усі партнери, постачальники послуг та підрядники**, що працюють із Карітас-Спес Україна, зобов'язані дотримуватись норм забезпечення (Safeguarding), зокрема під час взаємодії з бенефіціарами, персоналом та іншими учасниками програм.

Метою цього інструктажу є:

- Ознайомлення з базовими принципами та політиками забезпечення.
- Пояснення стандартів поведінки, яких очікує Карітас-Спес Україна.
- Підтвердження згоди на дотримання цих принципів.

2. Основні принципи забезпечення

- **Гідність і рівність:** гідність кожної людини є головною цінністю, кожна людина має право на безпеку, повагу та недискримінацію.
- **Нульова толерантність** до будь-яких форм насильства, експлуатації, домагань, дискримінації чи зловживань.
- **Захист уразливих:** особлива увага приділяється дітям, особам з інвалідністю, людям похилого віку, тим, хто пережив травматичний досвід, та іншим вразливим категоріям.
- **Превенція:** важливо запобігати ризикам насильства або зловживань, а не лише реагувати.
- **Відповідальність** кожного партнера та підрядника за створення безпечного середовища.
- **Прозорість і підзвітність:** усі залучені мають знати, як діяти у разі інциденту.

3. Документи, з якими підрядник має ознайомитися

Перед початком співпраці, підрядник отримує та ознайомлюється з такими політиками:

- **Етичний Кодекс та Кодекс Поведінки Персоналу**
- **НОРМИ ПОВЕДІНКИ**
- **Політика протидії корупції, шахрайству, відмиванню грошей та фінансуванню тероризму**
- **Політика щодо захисту дітей та незахищених дорослих ЗАХИСТ ВІД ЗЛОВЖИВАНЬ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ «Карітас-Спес»**
- **Політика протидії домаганням та дискримінації**
- **ПРОЦЕДУРА отримання та розгляду зворотного зв'язку та скарг**
- Інші відповідні внутрішні документи, що регулюють етичну поведінку

Ці документи пояснюються у вступному брифінгу або надаються у письмовій/електронній формі.

4. Поведінка, яка є неприйнятною

Карітас-Спес Україна **категорично забороняє:**

- Використання фізичної сили або психологічного тиску.
- Будь-які форми та види експлуатації та домагань включаючи сексуальні.
- Порушення конфіденційності особистої інформації.
- Дискримінаційні, принизливі чи образливі висловлювання або дії.
- Примус отримувача послуги до надання зворотних послуг, що не входять в роль в програмі (носити, прибирати, лагодити, робити рекламу і т.д.).
- Вимагання коштів з бенефіціарів за надані послуги.
- Примус до надання особистої інформації (контакти, фото і т.д.).

Політика з забезпечення РМ «КАРІТАС-СПЕС» РКЦ в Україні

5. Обов'язки підрядника

- Ознайомитися з усіма політиками Карітас-Спес Україна.
- Забезпечити, щоб усі залучені співробітники вашої організації дотримувалися зазначених норм.
- Повідомляти про будь-які підозри чи інциденти порушення політик забезпечення.
- Працювати етично, з повагою до гідності кожної людини.
- Не залучати до виконання робіт осіб, що не пройшли ознайомлення з цими нормами та/або мають репутаційні ризики.

6. Механізми подання скарг / повідомлень

Інформацію про можливі порушення можна надсилати через такі канали:

- **Контактна особа з забезпечення (Safeguarding Manager)** Тетяна Барабанова
- **Електронна пошта:** safeguarding@caritas-spes.org
- **Телефон довіри:** 38 (067) 274- 71 - 15
- **Форма на сайті (в тому числі анонімно):** <https://caritas-spes.org/ua/page/who-we-are/sejvgarding>

Усі повідомлення обробляються конфіденційно та з дотриманням принципу "Do No Harm".

7. Приклад практичного випадку

Ситуація: водій, що надає послуги перевезення для, під час поїздки просить особисту контактну інформацію пасажирів.

Коментар: така поведінка є порушенням етичних стандартів. Усі дії, які можуть поставити особу в уразливе становище або викликати дискомфорт, є неприйнятними та мають бути негайно припинені і повідомлені.

8. ПІДТВЕРДЖЕННЯ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ТА ЗГОДИ

Представник організації, нижче підписаний(а), підтверджую, що:

- Ознайомився(лася) з інструктажем з забезпечення, наданим Карітас-Спес Україна.
- Ознайомився(лася) з відповідними політиками і зобов'язуюсь їх дотримуватись.
- Усвідомлюю свою відповідальність за забезпечення безпечного середовища при наданні послуг.
- Готовий(а) співпрацювати з представниками Карітас-Спес у разі виникнення питань чи інцидентів.

ПІБ представника підрядника: _____

Назва організації/компанії: _____

Посада: _____

Підпис: _____

Дата: _____