

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Черговими Загальними зборами
ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
“ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ”
Протоколом № 06/01/2026
від 06.01.2026 року

ПОЛІТИКА ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ»
ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ,
ПОРУШЕННЯМ ТА ЗЛОЧИНАМ ПРОТИ ОСОБИ
(код ЄДРПОУ - 40112590)

м. Київ

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика **ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ»** щодо запобігання та протидії дискримінації, порушенням та злочинам проти особи (надалі - Політика, Організація) розроблена відповідно до чинного законодавства України з метою протидії виникненню та поширенню будь яких форм дискримінації, домагання, сексуальній експлуатації та насильства, торгівлі, наруг та переслідування людей тощо.

1.2. Організація дотримується регулювання, що встановлене законодавством України, у питаннях управління персоналом та забезпечує безпечне працевлаштування та ознайомлення працівників із цією Політикою.

1.3. Члени органів управління Організації мають бути прикладом належної поведінки та мають дотримуватися положень етичної поведінки, що встановлені цією Політикою, внутрішніми (локальними) актами Організації та чинним законодавством України. Члени органів управління Організації повинні утримуватися від будь-яких дій, які можуть здатися недоречними або продемонструвати легковажний підхід до забезпечення виконання цієї Політики.

1.4. Організація визнає особливі потреби вразливих груп населення, а отже бере на себе зобов'язання створення та підтримання безпечного середовища для таких осіб.

1.5. Будь - які внутрішні (локальні) документи Організації розробляються з урахуванням принципу недискримінації.

1.6. Організація як суб'єкт, що наділений повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації у своїй діяльності, застосовує позитивні дії у випадках і порядку, визначених чинним законодавством України.

1.7. Організація зобов'язується повністю дотримуватись законодавства України та інших актів, зокрема:

- Конституції України;
- Сімейного кодексу України;
- Цивільного кодексу України;
- Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) ;
- Кримінального кодексу України (далі - ККУ);
- Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція);
- Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та Протокол N13 до неї ;
- Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок;
- Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок;
- Загальної декларації прав людини;
- Заключних зауважень до восьмої періодичної доповіді України щодо виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, підготовлені Комітетом ліквідації дискримінації щодо жінок;
- Конвенції Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства;
- Європейської конвенції про здійснення прав дітей;
- Бюлетня Генерального Секретаря про сексуальну експлуатацію та наругу (ST/SGB/2003/13);
- Міжнародного пакту про громадянські і політичні права;
- Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV (далі - **ЗУ №2866**)
- Закону України " Про охорону дитинства" від 26.04.2001 р № 2402-III (далі - **ЗУ №2402**);
- Закону України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" від 07.12.2017 № 2229-VIII;
- Закону України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI (далі – **ЗУ №5207**);
- Закону України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 року № 4572-VI;
- Закону України “Про протидію торгівлі людьми” від 20 вересня 2011 року № 3739-VI (далі – ЗУ №3739).

1.9. Терміни та визначення, що використовуються у діяльності Організації :

БОРТЬБА З ТОРГІВЛЕЮ ЛЮДЬМИ - система заходів, що здійснюються в рамках протидії торгівлі людьми, спрямованих на виявлення злочину торгівлі людьми, у тому числі незакінченого, осіб, які від цього постраждали, встановлення фізичних/юридичних осіб - торгівців людьми та притягнення їх до відповідальності у розумінні **абз. 1 ч. 1 ст. 1 ЗУ №3739**.

ВІДПЛАТА/ПОМСТА – це будь-який несприятливий вплив проти людини (заявника/ці або працівника/ці), тому що він або вона заявили про дискримінацію або домагання (включаючи сексуальне/гендерне домагання) і звернулися зі скаргою до Організації, або ж брали участь в розслідуванні дискримінації при наймі на роботу (наприклад, внутрішнє розслідування та/або судовий процес), в тому числі в якості свідка.

ВРАЗЛИВІ ГРУПИ НАСЕЛЕННЯ- особи, які мають найвищий ризик потрапляння в складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників.

ВРАЗЛИВІ ДОРΟΣЛІ - це особи віком від 18 років і старші, які перебувають в зоні ризику.

ВИЯВЛЕННЯ ОСОБИ, ЯКА ПОСТРАЖДАЛА ВІД ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ (ЖЕРТВИ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ), - з'ясування інформації, яка дає підстави вважати, що певна фізична особа постраждала від торгівлі людьми у розумінні абз. 2 ч. 1 ст. 1 ЗУ №3739.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства (ЗУ № 2866).

ДИТИНА - особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше у розумінні ст. 1 ЗУ 2402.

ДИСКРИМІНАЦІЯ – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій ЗУ №5207, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними у розумінні ст. 1 ЗУ ЗУ №5207

ЕКСПЛУАТАЦІЯ - будь-яка фактична наруга або спроба зловживання становищем незахищеності, ієрархією повноважень чи довіри для отримання грошових, соціальних та/або політичних вигод.

ЗАПЕВНЕННЯ БЕЗПЕКИ - відповідальність, яку Організація бере на себе, з метою забезпечення добробуту вразливих груп населення та охорони їх від ризику заподіяння шкоди та зловживання.

ЗАХИСТ - відповідальність та вжиті заходи щодо запобігання та реагування в разі жорстокого поводження та експлуатації вразливих груп населення, що перебувають у групі ризику.

ЗАХИСТ ДІТЕЙ - запобігання насильству, експлуатації та жорсткому поводженню з дітьми, включаючи сексуальну експлуатацію та наругу, торгівлю людьми, дитячу працю та шкідливі традиційні практики.

ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ (PSEA) - комплекс заходів направлених на захист населення від усіх форм неналежної поведінки з використанням влади в сексуальних цілях, сексуальної експлуатації, наруги, жорстокого поводження чи інших зловживань.

ЗЛОВЖИВАННЯ - будь-яка дія чи бездіяльність, що завдає шкоди іншій людині, може включати фізичне насильство, емоційне насильство, сексуальне наруга та занедбання.

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ - гарантоване зобов'язання з боку Організації зберігати конфіденційність скарги і конфіденційність залучених осіб в максимально можливій мірі, відповідно для проведення ретельного та повного розслідування і в межах, дозволених законодавством України.

МОБІНГ (ЦЬКУВАННЯ) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність (Ст. 2² КЗпП України)

НЕЗНАЧНА НЕПРИЯЗНЬ/ ДРІБНІ НЕЗРУЧНОСТІ»- залежить від обставин та залучених сторін, характеру та тривалості поведінки, але це не рівносильно сексуальному/гендерному переслідуванню.

ОСОБА, ЯКА ПОСТРАЖДАЛА ВІД ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ, - будь-яка фізична особа, яка стала об'єктом торгівлі людьми і визнана такою відповідно до положень ЗУ №3739.

ПЕРЕСЛІДУВАННЯ – це систематичне погане ставлення до окремої особи або групи з боку іншої особи або групи через його/її приналежність до певної категорії.

ПОЗИТИВНІ ДІЇ - спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України; (ЗУ № 5207)

ПОЛІТИКА НЕ-ВІДПЛАТИ - гарантоване зобов'язання з боку Організації не вживати жодних негативних заходів проти особи, яка повідомляє про якесь порушення цієї Політики, бере участь в будь-якому розслідуванні або іншим чином виступає проти передбачуваної дискримінації, домагань, включаючи сексуальні, або помсти, в тому числі в якості свідка.

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ - система заходів, спрямованих на виявлення та усунення причин і умов, що призводять до торгівлі людьми у розумінні ст. 1 ЗУ №3739.

ПРОТИДІЯ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ - система заходів, спрямованих на подолання торгівлі людьми шляхом її попередження і боротьби з нею та надання допомоги і захисту особам, які постраждали від торгівлі людьми у розумінні ст. 1 ЗУ №3739.

СЕКС ЗАРАДИ ВИЖИВАННЯ - транзакційний секс в обмін на їжу, воду, наркотики, притулок, гроші та будь-які інші необхідні потреби для цілісного виживання людини.

СЕКСУАЛЬНЕ ДОМАГАННЯ - дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації) (ЗУ №2866)

СЕКСУАЛЬНИЙ/ГЕНДЕРНИЙ УТИСК - утиск за ознакою статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності і статусу трансгендерів і відбувається, коли з працівником/цею звертаються менш ввічливо, ніж з іншими працівниками/цями через його/її стать, піддаючи його/її небажаному словесному або фізичному прояву сексуального характеру: небажаними дотиками, образливими жестами або коментарями, запитаннями про сексуальне життя людини або розповіддю жартів із сексуальним підтекстом. Як правило, сексуальний/гендерний утиск описується як «вороже середовище» або «quid pro quo».

СЕКСУАЛЬНЕ / ГЕНДЕРНЕ ДОМАГАННЯ QUID PRO QUO – це ще одна форма сексуального/гендерного домагання, яка виникає, коли особа, наділена владою, пред'являє сексуальні вимоги або запрошує сексуальні послуги в обмін на привілеї на роботі, постійну роботу або в якості основи для будь-якого іншого робочого рішення.

СЕКСУАЛЬНЕ НАСИЛЬСТВО – це сексуальний акт проти волі і без згоди людини або в тих випадках, коли людина не може дати згоду.

СЕКСУАЛЬНА НАРУГА - фізична дія або загроза фізичною дією проти статевої недоторканності або із застосуванням сили, або в нерівних умовах, або з примусом: згвалтування, насильницький сексуальний контакт, наприклад небажаний дотик та безконтактне сексуальне насильство, такі як секстекстинг (відправка повідомлень сексуального характеру) та вербальні чи поведінкові сексуальні домагання.

СЕКСУАЛЬНА ЕКСПЛУАТАЦІЯ - фактична експлуатація або спроба зловживання становищем незахищеності, ієрархією повноважень чи довіри для сексуальних цілей, включаючи, але не обмежуючись, отримання грошової, соціальної чи політичної користі від сексуальної експлуатації іншої особи.

ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ - здійснення незаконної угоди, об'єктом якої є людина, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, у тому числі сексуальної, з використанням обману, шахрайства, шантажу, уразливого стану людини або із застосуванням чи погрозою застосування насильства, з використанням службового становища або матеріальної чи іншої залежності від іншої особи, що відповідно до Кримінального кодексу України визнаються злочином у розумінні ст. 1 ЗУ №3739.

УТИСК - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (п.7 ч.1 **ЗУ №5207**).

ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ- пряма дискримінація, непрямая дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, утиск (**ЗУ № 5207**)

Інші терміни вживаються відповідно до діючого законодавства України.

1.10. З метою належної реалізації цієї Політики Організація може співпрацювати з органами державної влади/місцевого самоврядування, а також іншими підприємствами, установами, організаціями.

2. РІВНІ ТА СУБ'ЄКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІТИКИ

2.1. Ця Політика застосовується у контексті забезпечення недопущення дискримінації в усіх напрямках діяльності Організації, зокрема:

- **планування та реалізація заходів** у межах статутної діяльності Організації — з урахуванням принципу недопущення дискримінації під час участі осіб у будь-якій програмі, ініціативі, заході;
- **залучення працівників, волонтерів, партнерів, учасників програм** — з дотриманням вимог законодавства України щодо рівного доступу та заборони дискримінації за будь-якою ознакою;
- **комунікація та взаємодія з особами** в межах проєктів, включно з наданням допомоги бенефіціарам, враховуючи їхні індивідуальні потреби, без будь-яких форм дискримінації;
- **збір і використання інформації про осіб, які беруть участь у діяльності Організації**, — з недопущенням дискримінаційного відбору або опрацювання даних за ознаками, які прямо або опосередковано можуть спричинити обмеження прав;
- **використання інформаційних систем, реєстраційних форм, платформ і заявок** — з урахуванням забезпечення рівного доступу та інклюзивності, що виключає дискримінацію.

Політика поширюється не лише на «офлайн» взаємодію, а й на комунікацію в месенджерах (Telegram, WhatsApp), соцмережах, під час відеодзвінків (Zoom/Meet) тощо.

2.2. Положення цієї Політики у частині протидії дискримінації є обов'язковими для виконання наступними категоріями осіб:

- **на внутрішньому рівні** — усіма членами Організації, її працівниками, волонтерами, членами органів управління, а також особами, залученими до організації або супроводу внутрішніх процесів, що стосуються взаємодії з іншими особами;
- **на зовнішньому рівні** — контрагентами, а також іншими фізичними чи юридичними особами, які беруть участь у реалізації заходів або взаємодіють з Організацією в межах її статутної діяльності, у частині запобігання дискримінації або проявам дискримінаційної поведінки.

2.3. Контрагенти та інші треті особи, які залучаються до реалізації спільних ініціатив із Організацією, у частині, що стосується недопущення дискримінації, можуть діяти на підставі власних внутрішніх політик, якщо:

- такі документи **не суперечать** чинному законодавству України у сфері **заборони дискримінації**;
- рівень стандартів, які вони гарантують, **не є нижчим** за вимоги, визначені цією Політикою у частині протидії дискримінації;
- положення власних політик забезпечують рівний доступ до програм, послуг, заходів та комунікації без упереджень, дискримінаційної мови або практик.

У разі відсутності таких внутрішніх документів або їх невідповідності, контрагенти зобов'язані дотримуватись вимог цієї Політики виключно у частині протидії та запобігання дискримінації при реалізації спільних програм, проєктів або волонтерських ініціатив.

2.4. Реалізація положень цієї Політики покладається на наступні органи та посадових осіб Організації:

- **Голова Організації** — здійснює загальне керівництво впровадженням та реалізацією цієї Політики у сфері протидії дискримінації, забезпечує відповідність усіх внутрішніх процесів, політик, процедур, документів та практик Організації вимогам чинного законодавства України щодо заборони дискримінації. Здійснює організаційні заходи щодо впровадження Політики в діяльність Організації, а також подає пропозиції на Загальні збори Організації щодо необхідності її оновлення, доповнення або затвердження нової редакції.
- **Загальні збори Організації** — ухвалюють загальні рішення щодо застосування та перегляду Політики протидії дискримінації, у тому числі затвердження її нової редакції. Загальні збори можуть здійснювати розгляд окремих звернень або випадків, що стосуються дотримання або порушення положень цієї Політики, якщо це прямо передбачено внутрішніми документами Організації або Статутом.

2.5. Голова Організації має право призначати одну або декількох Відповідальних осіб за дотримання Політики протидії дискримінації, зокрема:

- серед **працівників Організації** в межах чинних трудових відносин;
- з числа **членів Організації або членів її органів управління**, які мають належну обізнаність у питаннях прав людини, рівності, антидискримінаційного законодавства.

Вимоги до таких осіб (освіта, досвід, рекомендації тощо) визначаються Головою Організації та мають відповідати внутрішнім документам Організації і чинному законодавству України.

2.6. У межах реалізації цієї Політики та відповідно до чинного законодавства України Голова Організації має право:

- **залучати контрагентів** (фізичних або юридичних осіб) до виконання окремих положень Політики протидії дискримінації;
- делегувати відповідальність за **впровадження, моніторинг або перевірку дотримання антидискримінаційних стандартів**, якщо це передбачено умовами договорів або грантових програм;
- зобов'язати контрагентів **дотримуватись положень цієї Політики**, якщо їх діяльність пов'язана із представництвом Організації, реалізацією спільних програм або взаємодією з бенефіціарами;
- здійснює нагляд за взаємодією між контрагентами, волонтерами, бенефіціарами, працівниками, членами Організації в контексті дотримання положень Політики та здійснює процедури притягнення до відповідальності відповідно до цієї Політики та чинного законодавства України.

2.7. Загальні збори Організації здійснюють загальний нагляд і ухвалюють ключові рішення, зокрема:

- визначення порядку реалізації Політики в межах статутної діяльності;
- затвердження нової редакції Політики;
- забезпечення впровадження, перегляду та оновлення Політики;
- затвердження внутрішніх процедур щодо залучення волонтерів до статутної діяльності;
- затвердження стратегічних рішень, що передбачають залучення значного числа волонтерів до статутної діяльності.

2.8. Ознайомлення волонтерів, членів, членів керівних органів, волонтерів, працівників, контрагентів, бенефіціарів Організації та/або інших зацікавлених осіб з положеннями Політики, у тому числі внесеними до них змінами/доповненнями може здійснюватись шляхом:

- розміщення тексту/оновленого тексту цієї Політики на офіційному веб-сайті Організації у строк, визначений Головою Організації;
- проведення спеціальних інформаційних сесій/тренінгів для членів Організації, членів органів управління Організації, працівників та волонтерів Організації щодо положень Політики;
- включення положень Політики до пакету документів, які обов'язкові для ознайомлення для нових членів, членів органів управління Організації, працівників та волонтерів Організації під час їх вступу/працевлаштування/залучення до статутної діяльності;
- при необхідності надсилання електронною поштою повідомлень про прийняття/оновлення Політики членам Організації, членів органів управління Організації, працівникам та волонтерам Організації з посиланням на повний текст документу;
- включення пункту про ознайомлення з положеннями Політики до договорів/угод з контрагентами Організації;
- надання друкованих примірників Політики для ознайомлення за письмовим запитом зацікавлених осіб за рахунок зацікавлених осіб;
- будь-яким іншим шляхом, визначеним за рішенням Голови Організації та/або вимогами бенефіціарів/донорів з урахуванням чинного законодавства України.

2.9. Ознайомлення з положеннями Політики відбувається у спосіб та відповідно за рішенням Голови Організації.

3. ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПОРУШЕНЬ/ЗЛОЧИНІВ ПРОТИ ОСОБИ

3.1. Дискримінація чи переслідування за будь-якою ознакою, домагання, сексуальній експлуатації та насильства, торгівлі, наруг та переслідування людей суперечать цінностям Організації та тягнуть за собою відповідальність.

3.2. В Організації суворо забороняється вчинення будь-яких форм дискримінації, насильства, експлуатації або інших дій, що принижують гідність людини, зокрема:

1) Сексуальна експлуатація та насильство

- вступати у будь-які сексуальні дії з особами віком до 18 років, незалежно від згоди (незнання або помилкова віра щодо віку не звільняє від відповідальності);
- використовувати гроші, товари, послуги або інші форми винагороди з метою отримання сексуальних дій;
- здійснювати будь-які дії сексуального характеру без згоди або після відмови іншої особи;
- здійснювати зґвалтування, розбещення або інші насильницькі сексуальні дії;
- вчиняти навмисні фізичні контакти сексуального характеру (дотики, поплескування, хапання тощо) без згоди;
- здійснювати сексуальні домагання, зокрема жести, натяжки, коментарі, питання, жарти, епітети або непристойні пропозиції;
- застосовувати приховані або явні погрози, пов'язані з зловживанням службовим положенням або іншими перевагами, з метою отримання сексуальних послуг;
- залучатися до будь-яких форм торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації
- вчиняти будь-які інші небажані дії сексуального характеру: вербальні та невербальні або фізичні (дотики без згоди).

Консенсусні (за взаємною згодою) сексуальні відносини не є порушенням чинного законодавства України та цієї Політики.

2) Фізичне та емоційне насильство

- завдавати фізичної чи емоційної шкоди дітям, молоді або іншим вразливим групам;
- здійснювати фізичний напад, переслідування, погрози застосування сили або інші агресивні дії;
- використовувати будь-які форми приниження, образ, знущання або висміювання;
- створювати токсичне, вороже або загрозливе робоче середовище.

3) Трудова експлуатація та порушення прав працівників

- використовувати примусову працю або залучати осіб до роботи шляхом обману чи залякування;
- утримувати документи осіб або перешкоджати їхньому поверненню додому;
- використовувати рекрутерів, які порушують трудове законодавство України;
- перешкоджати виконанню роботи або саботувати діяльність інших членів Організації
- використовувати мобінг (цькування) як форму дискримінації у трудових відносинах (систематичні приниження, висміювання, ізоляція співробітника від колективу або безпідставне заниження результатів роботи).

4) Дискримінація та приниження гідності

- допускати дискримінацію, обмежувати права або надавати переваги членам Організації/ волонтерам/ співробітникам /контрагентам, тощо, за ознаками статі, віку, національності, етнічного походження, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, стану здоров'я, інвалідності або інших ознак;
- використовувати образливу лексику, принизливі коментарі або ворожі повідомлення в усній чи електронній формі;
- використовувати мову ворожнечі (hate speech) під час спілкування;
- здійснювати цифрове переслідування, кібербулінг або розповсюджувати приватну інформацію без згоди.

5) Перешкоджання правосуддю та зловживання владою

- свідомо надавати неправдиву інформацію під час розслідування;
- перешкоджати розгляду скарг або приховувати порушення;
- порушувати конфіденційність осіб, які повідомили про порушення;
- зловживати службовим становищем для власної вигоди;
- допускати до діяльності осіб, що мають доведену історію порушень прав людини;
- використання службового становища для психологічного тиску або залякування.

б) Неналежне виконання професійних обов'язків

- ігнорувати ознаки насильства або експлуатації;
- використовувати ресурси Організації всупереч принципам прав людини;
- порушувати законодавство України, що стосується захисту дітей, працівників або вразливих груп;
- ухилятися від обов'язкового навчання з питань недискримінації та захисту прав людини;
- створювати системи управління, що сприяють нерівності або зловживанню владою.

4. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПОРУШЕННЯМ/ЗЛОЧИНАМ ПРОТИ ОСОБИ

4.1. З метою запобігання дискримінації та порушенням/злочинам проти особи, Організація зобов'язується забезпечити широке розповсюдження цієї Політики серед усіх відповідних осіб Організації.

4.2. Усі нові працівники, члени, волонтери та інші особи, які мають договірні відносини із Організацією, повинні бути ознайомлені під підпис щодо змісту цієї Політики під час вступу в Організацію та/або співпраці з нею.

4.3. У договорах із підрядниками/виконавцями/постачальниками проєктів за потреби:

- закріплюється заборона вчиняти будь-які форми дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи;
- засвідчується непричетність та незалученість до будь-яких форм дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи;
- підтверджується відсутність дисциплінарних, адміністративних чи кримінальних санкцій з цього приводу;
- закріплюється запровадження культури нульової толерантності до дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи;
- закріплюється зобов'язання сторін запобігати, виявляти та/або припиняти будь-яку таку поведінку;
- закріплюється право будь-якої із сторін на розірвання угоди/договору в односторонньому порядку в разі порушень з боку іншої сторони;
- інші положення, спрямовані на забезпечення належної реалізації цієї Політики.

4.4. Для запобігання порушенням Організація має право здійснювати навчання та просвіту.

5. ПРОЦЕДУРА ПОВІДОМЛЕННЯ ГОЛОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЩОДО ПОРУШЕНЬ ЦЬОЇ ПОЛІТИКИ

5.1. Будь-яка **фізична чи юридична** особа має право повідомити про будь-які факти чи обґрунтовані підозри порушення положень цієї Політики шляхом подання Голові Організації письмового повідомлення щодо порушення Політики (далі – **Повідомлення**).

5.2. Повідомлення, яке подається Голові Організації, оформляється у відповідності до **Типової форми, що визначена у Додатку 2 до цього Політики**, за виключенням випадків, коли застосування Типової форми є недоцільним у зв'язку з нетиповістю ситуації, особливими обставинами справи або іншими обставинами, у письмовій або електронній формі.

5.2.1. Організація визнає дійсними також ті Повідомлення, які не відповідають Типовій формі, якщо вони дозволяють ідентифікувати хоча б основні обставини можливого порушення чи дискримінаційної практики, та має містити такі елементи:

- **Ідентифікаційні дані особи-автора Повідомлення:**
 - ім'я (ПІБ) фізичної особи або найменування, код ЄДРПОУ юридичної особи;
 - контактні дані для зворотного зв'язку (телефон, електронна пошта, поштова адреса тощо).
- **Характеристика події, ситуації або процедури:**
 - дата та (за можливості) місце виявлення обставин, що можуть свідчити про порушення цієї Політики;
 - суть ситуації чи фактів, які, на думку особи, що здійснює Повідомлення, містять ознаки дискримінації або іншого порушення;
 - зазначення конкретних **процедур, правил чи практик діяльності Організації**, які, на думку особи, що здійснює Повідомлення, є дискримінаційними або можуть призвести до дискримінаційних наслідків.
- **Суб'єкти, залучені до ситуації:**
 - вказівка, чи стосується ситуація особи, що здійснює Повідомлення, чи інших осіб, залучених до діяльності Організації;
 - ідентифікаційні дані (за наявності) інших учасників події чи процесу.
- **Потенційні наслідки для діяльності Організації (за бажання):**
 - інформація про те, які рішення, дії, процеси чи процедури Організації можуть бути охоплені впливом порушення;
 - опис ризиків, які така ситуація або процедура може створити (наприклад, обмеження прав учасників, порушення принципу рівності, шкода репутації чи довірі до Організації).
- **Пропозиції щодо врегулювання ситуації (за бажанням):**
 - рекомендації або варіанти дій, які, на думку особи-автора Повідомлення, можуть сприяти усуненню дискримінаційних положень чи практик, або запобігання повторенню подібних випадків.

Додаткові матеріали (за наявності):

- документи, відомості чи інші матеріали, які підтверджують факт виникнення ситуації або дискримінаційного характеру процедури;
- інші дані, що можуть допомогти Голові Організації у перевірці та прийнятті об'єктивного рішення.

5.2.2. Повідомлення **може не містити** персональних даних особи-автора, якщо остання з міркувань безпеки, уникнення тиску або з інших обґрунтованих причин вирішить скористатися **анонімною процедурою подання**, а також якщо зміст такого повідомлення містить достатні відомості для проведення перевірки.

У такому випадку:

- анонімність особи, що здійснює Повідомлення, гарантується на всіх етапах його розгляду;
- Повідомлення розглядається Головою Організації **на загальних підставах**, без обмежень у перевірці викладених у ньому фактів;
- відсутність персональних даних не може бути підставою для відмови у прийнятті або розгляді Повідомлення.

5.3. Повідомлення Голові Організації може бути подано будь-яким із наступних способів, які забезпечують своєчасне та належне отримання інформації:

- **Безпосередньо** – шляхом особистого вручення Повідомлення Голові Організації.
- **Поштою** – шляхом надсилання листа рекомендованим або простим поштовим відправленням на адресу Організації з зазначенням для Голови Організації.
- **Електронною поштою або у месенджері** – шляхом надсилання Повідомлення на офіційну електронну адресу Голови Організації або у погоджений месенджер за номером Голови Організації.

5.4. На підставі отриманого Повідомлення Голова Організації ухвалює одне або декілька із наступних рішень:

- **Відсутність порушень Політики** — якщо обставини, зазначені у Повідомленні, не містять ознак порушень положень цієї Політики. У такому випадку Голова Організації складає **обґрунтований висновок**, де зазначає причини відсутності порушень та наводить відповідні аргументи.
- **Ініціювання перевірки процедур або практик** — початок здійснення перевірки окремих процесів, процедур або практик Організації з метою оцінки їх відповідності вимогам цієї Політики та запобігання дискримінаційним проявам.
- **Ініціювання службового розслідування** — початок службового розслідування щодо конкретної особи або групи осіб з метою встановлення фактів порушення положень Політики та визначення відповідальності.
- **Звернення до правоохоронних органів** — у випадку, якщо діяння, описане у Повідомленні, містить ознаки кримінального або адміністративного правопорушення відповідно до законодавства України.
- **Ініціювання примирення сторін** — за наявності конфліктних ситуацій між задіяними особами або групами осіб, Голова Організації може запропонувати скористатись процедурою примирення сторін для врегулювання конфлікту та запобігання дискримінаційним проявам у майбутньому.
- **Ініціювання заходів щодо усунення системних ризиків** — за наявності ознак системних або повторюваних порушень Політики, Голова Організації може рекомендувати заходи щодо внесення змін у внутрішні процедури, регламенти або практики Організації для запобігання подібним випадкам у майбутньому.
- **Консультаційні або превентивні заходи** — надання рекомендацій, роз'яснень або проведення навчальних сесій для членів, працівників, волонтерів з метою запобігання потенційним порушенням Політики.

5.4.1. У випадку, якщо діяння, що стосується порушення положень цієї Політики, **стосується чи має ознаки кримінального правопорушення**, зокрема, правопорушень, що передбачені **ст. 127, ст. 161, ст. 300 ККУ**, Організація негайно інформує правоохоронні органи України та здійснює усю необхідну співпрацю з правоохоронними органами України, зокрема у вигляді надання доступу до документів Організації.

За запитом органів державної влади, правоохоронних органів або інших уповноважених органів Голова Організації може надавати Повідомлення та Рішення у межах компетенції та відповідно до чинного законодавства України, дотримуючись правил конфіденційності та захисту персональних даних.

5.5. Після ухвалення рішення Голова Організації інформує особу, яка подала Повідомлення, про результат розгляду, крім випадків анонімного повідомлення, із зазначенням ухваленого рішення та, за наявності, подальших дій, що будуть вжиті.

5.6. Голова Організації на запит органів управління Організації (Загальні збори Організації, Голови Організації) надає доступ до Повідомлень та Рішень з метою контролю за дотриманням положень Політики та оцінки ефективності її реалізації.

6. ВНУТРІШНЄ (СЛУЖБОВЕ) РОЗСЛІДУВАННЯ

6.1. Внутрішнє (службове) розслідування (далі — **Розслідування**) — це процедура перевірки обставин можливого порушення цієї Політики або інших внутрішніх документів Організації, що здійснюється з дотриманням **принципів об'єктивності, конфіденційності, неупередженості та своєчасності реагування**.

6.2. Розслідування проводиться **Комісією**, утвореною Головою Організації.

У разі, якщо Комісія не створена, положення цього розділу щодо Комісії застосовуються відповідно до особи, що уповноважена здійснювати розслідування.

6.3. Розслідування ініціюється Головою Організації:

- **на підставі Повідомлення**, розглянутого відповідно до **Розділу 5 цієї Політики**;
- або
- **з власної ініціативи**, якщо виявлено ознаки можливого порушення.

6.4. **Підготовчий етап Розслідування** включає:

- а) попередній збір та аналіз наявних матеріалів (Повідомлення, документи, пояснення тощо);
- б) визначення предмета Розслідування (конкретні факти, обставини чи процеси);
- в) формування переліку необхідних заходів (запити, опитування, експертизи тощо).

6.5. За результатами підготовчої роботи складається **план Розслідування**, у якому визначаються:

- етапи та строки їх виконання;
- відповідальні особи;
- порядок взаємодії між задіяними особами.

6.6. Комісія здійснює перевірку фактів відповідно до плану, використовуючи методи, що не порушують прав і гідності задіяних осіб, зокрема:

- збір пояснень, опитування свідків
- отримання документів, листування, договорів
- запити до підрозділів Організації
- залучення експертів (за потреби).

6.7. За результатами складається **Акт Розслідування**, що містить:

- опис проведених дій
- встановлені факти та їх оцінку
- висновок про наявність або відсутність порушення
- **рекомендації щодо заходів реагування** (дисциплінарних, організаційних, запобіжних).

6.8. Акт Розслідування подається **Голові Організації** для ухвалення рішення:

- про застосування заходів впливу, передбачених цією Політикою або статутними документами;
- або про закриття Розслідування **без застосування заходів**, якщо порушень не виявлено.

6.9. У рамках рішення про застосування заходів впливу, передбачених цією Політикою або статутними документами, Голова Організації має право вживати необхідних заходів для притягнення осіб, що порушили Політику, вчинили правопорушення/ злочин до відповідальності згідно чинного законодавства України.

У такому випадку Організація припиняє співпрацю з цими особами, в порядку передбаченому Політикою, Статутом Організації та законодавством України (виключення з членів Організації, накладення дисциплінарного стягнення, розірвання договору, повідомлення у правоохоронні органи тощо).

7. ЗОВНІШНІ МЕХАНІЗМИ ОСКАРЖЕННЯ ПОРУШЕНЬ/ЗЛОЧИНІВ

7.1. Особа, яка зазнала дискримінації та/або порушень/злочину щодо себе, має право подати скаргу поза межами внутрішніх процедур Організації, зокрема у випадках, коли це стосується кримінальних чи адміністративних правопорушень:

- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини: <https://ombudsman.gov.ua/uk/zayavniku> , <https://ombudsman.gov.ua/uk/povidomiti-pro-korupciyu>. Гаряча лінія Уповноваженого: 0800-50-17-20, 044-299-74-08; ел. пошта : hotline@ombudsman.gov.ua режим роботи : понеділок-четвер - 09:00-13:00, 13:45-17.00 п'ятниця - 09:00-13:00, 13:45-16.45), адреса: 01008, м. Київ, вул. Інститутська, 21/8

- Державна служба України з питань праці (Держпраці): консультаційну інформацію з питань праці можна отримати за телефоном (044) 288 10 00
- Центри надання безоплатної правничої допомоги: Безоплатні юридичні консультації можна отримати за телефоном 0 800 213 103 (детальнішу інформацію можна отримати за посиланням: <https://www.legalaid.gov.ua/>).
- Національна гаряча лінія з питань попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації «Ла Страда-Україна»: 116 123 (з мобільного) та 0 800 500 335 (стаціонарний телефон) Дзвінки безкоштовні, анонімні, конфіденційні. Цілодобово. Електронні канали консультування: Електронна пошта hotline@la-strada.org.ua, Telegram NHL116123, Messenger lastradaukraine, <https://la-strada.org.ua/garyachi-liniyi>
- Національна гаряча лінія для дітей та молоді Центру "ЛА СТРАДА-УКРАЇНА": 0 800 500 225 (з мобільного або стаціонарного) 116 111 (з мобільного), Дзвінки безкоштовні, анонімні, конфіденційні. Цілодобово., **Електронні канали консультування:** Telegram CHL116111 , Instagram childhotline_ua, Facebook childhotline.ukraine, <https://la-strada.org.ua/garyachi-liniyi>
- Представник Уповноваженого з питань дотримання прав дитини та сім'ї +38(044)253-12-82
- Національна поліція України - 102;
- Екстрена медична допомога, Швидка допомога - 103;
- Екстрена допомога, екстрений виклик / служба порятунку – 112;
- Національна безкоштовна гаряча лінія з протидії торгівлі людьми та консультування мігрантів, у тому числі щодо безпечного виїзду за кордон (Міжнародна організація з міграції 527 (з мобільного) або 0 800 505 501 (зі стаціонарного)
- Гаряча лінія з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей : 1547 , <https://1547.ukc.gov.ua/>
- Відповідно до законодавства України особа, яка зазнала сексуальних домагань, гендерної дискримінації або постраждала від гендерного насильства, може звернутися до суду за правилами та процедурами, встановленими законодавством України.

8. ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ З ОСОБАМИ, ЯКІ ЙМОВІРНО ПОСТРАЖДАЛИ ВІД СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА, СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ АБО ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

8.1. Організація дотримується принципів **гідності, поваги до прав людини, недискримінації, конфіденційності, безпечного середовища та добровільності** у взаємодії з особами, які постраждали або можуть бути ідентифіковані як особи, що постраждали від сексуального насильства, сексуальної експлуатації або торгівлі людьми (далі – *ймовірно постраждалі особи*).

8.1.1. Усі працівники, волонтери та члени Організації зобов'язані поводитися з такими особами **емпатійно, неупереджено та з дотриманням етичних стандартів**, незалежно від статі, віку, етнічного походження, громадянства, правового статусу, орієнтації, стану здоров'я або соціального становища бенефіціара.

8.1.2. Організація забезпечує реалізацію своїх функцій з **урахуванням принципу «не завдати шкоди» (do no harm)**, що передбачає недопущення повторної травматизації, вторинної віктимізації або примусу до розкриття інформації про інцидент без згоди постраждалої особи.

8.2. Усі ймовірно постраждалі особи мають право:

- бути вислуханими та отримати **емоційну підтримку**;
- бути поінформованими про **свої права**, доступні ресурси та **можливі форми допомоги** (психологічна, соціальна, правова);
- **приймати рішення** про подальші дії (включно з поданням заяви до правоохоронних органів) **самостійно, в добровільній формі**.

8.2.1. Організація забезпечує надання постраждалим особам **інформації про можливість звернення за правовою допомогою**, у тому числі шляхом перенаправлення до партнерських організацій або суб'єктів, уповноважених на надання безоплатної правничої допомоги, а також **за наявності фінансування** самостійно надавати правову допомогу.

8.3. У разі наявності обґрунтованої підозри, що ймовірно постраждала особа стала жертвою кримінального правопорушення, передбаченого Кримінальним кодексом України, відповідна особа, що здійснює взаємодію:

- негайно **інформує Голову Організації**;
- за погодженням з бенефіціаром або за вимогами законодавства України, **здійснює повідомлення до уповноважених органів досудового розслідування**, включно з Національною поліцією України та/або прокуратурою.

8.3.1. Повідомлення до правоохоронних органів здійснюється у формі заяви або повідомлення про ймовірне вчинення кримінального правопорушення, відповідно до ст. 214 КПК України.

8.3.2. У разі, якщо бенефіціар є неповнолітньою особою або особою, визнаною недієздатною чи з обмеженою дієздатністю, повідомлення органів здійснюється **без згоди такої особи**, але з **повідомленням законного представника**, якщо це не суперечить інтересам безпеки постраждалої особи.

8.4. Організація за можливості **перенаправляє ймовірно постраждалу особу до спеціалізованих служб, установ або організацій**, які надають комплексну допомогу (психологічну, медичну, соціальну) особам, що постраждали від сексуального насильства або торгівлі людьми.

При цьому, член, працівник або волонтер Організації, який взаємодіє з ймовірною постраждалою особою, зобов'язаний(-а) **утриматися від дій**, що можуть трактуватися як непрофесійне втручання або призвести до психологічного тиску на таку особу.

8.5. Уся інформація про ймовірно постраждалу особу, включаючи персональні дані, обставини інциденту, зміст звернень та подальших дій, є **конфіденційною** та підлягає обробці відповідно до **Закону України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 № 2297-VI**.

Доступ до інформації мають **лише уповноважені особи Організації**, які зобов'язані зберігати конфіденційність отриманих даних та не розголошувати їх без прямої згоди ймовірно постраждалої особи або на підставі рішення суду, чи вимоги правоохоронних органів, згідно з чинним законодавством України.

8.6. У випадках, коли **існує обґрунтована підозра або підтвердження**, що сексуальне насильство, сексуальна експлуатація, торгівля людьми та/або дискримінація чи інші протиправні дії щодо ймовірно постраждалої особи **були вчинені членом, працівником, волонтером, контрагентом Організації**, відповідна особа **негайно відсторонюється від будь-якої взаємодії з бенефіціарами Організації**.

У випадку наявності такої підозри щодо працівника, **Організація** здійснює всі необхідні дії щодо обмеження взаємодії працівника та ймовірно постраждалої особи у **порядку, що визначається чинним законодавством України**.

8.7. Працівники, члени та волонтери Організації зобов'язані **проінформувати особу**, яка, на їх думку, **може бути жертвою сексуального насильства, домагань або торгівлі людьми**, про можливість отримання допомоги від державних, муніципальних або недержавних інституцій.

Залежно від потреб конкретної ситуації, Організація надає ймовірно постраждалій особі **контактну інформацію та, за згодою особи, може надати супровід або письмову рекомендацію** для звернення до суб'єктів владних повноважень, що визначені в **Розділі 5 Політики**.

8.8. У разі, якщо особа не готова звертатися до сторонніх структур, працівник, член або волонтер Організації не має права примушувати її до цього, але **зобов'язаний зафіксувати факт інформування** у внутрішній документації відповідно до внутрішніх (локальних) документів Організації.

8.9. Організація має право ініціювати **підготовку, друк та розміщення в офісі, центрах надання допомоги або партнерських точках** інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо:

- запобігання сексуальному насильству, сексуальним домаганням та торгівлі людьми;
- ознак та форм прояву таких правопорушень;
- можливостей отримання допомоги, захисту та правового супроводу;
- механізмів захисту прав бенефіціарів.

До освітніх матеріалів можуть належати: **брошури, пам'ятки, плакати, інформаційні листівки, публікації**, а також **QR-коди на сайти або онлайн-платформи з правовою/соціальною інформацією**.

За можливості, Організація забезпечує підготовку таких матеріалів **різними мовами** та з урахуванням принципів доступності для осіб з інвалідністю або тих, хто має обмеження у сприйнятті інформації (напр., слабозорі особи, неписьменні тощо).

9. ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ПУБЛІКАЦІЙ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ ОРГАНІЗАЦІЇ

9.1. Організація визнає важливість соціальних мереж як інструменту комунікації, просвітництва та залучення громадськості до своєї статутної діяльності. Водночас, Організація має намір забезпечити, щоб усі форми онлайн-комунікації відповідали принципам недискримінації, поваги до гідності людини та захисту вразливих груп населення.

9.2. **Усі публікації Організації у соціальних мережах здійснюються у межах та з метою провадження статутної діяльності Організації.**

Усі матеріали, розміщені на сторінках Організації у соціальних мережах, мають **інформаційний та просвітницький характер.**

9.3. **Публікації у соціальних мережах Організації:**

- не мають на меті шокувати, вразити чи образити;
- не можуть використовуватись для поширення ненависті/ворожнечі стосовно окремих категорій громадян, у т.ч. за ознаками статі, віку, раси, релігійної належності та іншими ознаками;
- не спрямоване на образу/приниження честі та гідності/нанесення моральної шкоди громадянам України;
- не містять закликів до вчинення будь-яких кримінальних чи адміністративних правопорушень, терористичної/екстремістської діяльності, а також іншої протиправної діяльності;
- можуть містити недостовірну/неточну/суб'єктивну інформацію.

9.4. **Перегляд публікацій у соціальних мережах Організації є добровільним та здійснюється фізичними особами з урахуванням ризику того, що фізична особа може не погодитись зі змістом публікацій.**

9.5. Організація **не несе відповідальності** за:

- будь-які інтерпретації, суб'єктивні оцінки чи висновки, зроблені фізичними особами на підставі публікацій, опублікованих у соціальних мережах;
- сприйняття матеріалів як образливих, дискримінаційних чи таких, що порушують права особи;
- подальше використання інформації третіми особами, у тому числі її перекручення, виривання з контексту чи поширення у спотвореній формі;
- коментарі, дописи чи будь-які інші матеріали, створені іншими користувачами соціальних мереж, навіть якщо вони розміщені на сторінках Організації.

9.6. У випадку виникнення скарг чи спорів щодо змісту матеріалів у соціальних мережах особа, що має скаргу на публікації Організації, має право надіслати **письмове звернення** у відповідності до **Закону України “Про звернення громадян від 02.10.1996 № 393/96-ВР”**.

9.7. Організація не гарантує абсолютної повноти, актуальності та безпомилковості усіх опублікованих у соціальних мережах матеріалів, оскільки законодавство України може змінюватися, а інтерпретація норм права потребує врахування конкретних обставин.

9.8. Організація здійснює активну модерацію коментарів під власними публікаціями з метою недопущення поширення дискримінаційного контенту, мови ворожнечі або матеріалів, що можуть завдати шкоди вразливим групам населення.

9.9. Коментарі, що містять дискримінаційні висловлювання, погрози, сексуальні домагання, пропаганду насильства або порушують права людини, підлягають негайному видаленню.

9.10. Фізичні особи, які систематично порушують етичні норми спілкування або поширюють заборонений контент, можуть бути заблоковані в офіційних акаунтах Організації.

10. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА

10.1. Загальну відповідальність за сприяння та моніторинг реалізації цієї Політики несе Голова Організації.

10.2. Загальні збори Організації щороку перевіряють прогрес у впровадженні цієї Політики. Ця інформація також може бути доступною для громадськості.

11. ПЕРЕГЛЯД І ТЛУМАЧЕННЯ ПОЛІТИКИ

11.1. Право тлумачення положень та перегляду/внесення змін до цього Політики належить Загальним зборам Організації.

Усі положення цієї Політики тлумачаться відповідно до **чинного законодавства України**, а також міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (у межах їх пріоритетної сили над національними нормативними актами відповідно до **ст. 9 Конституції України**).

11.2. У разі змін у чинному законодавстві України, що стосуються предмету регулювання цієї Політики, **Організація зобов'язується переглянути Політику та внести до неї відповідні зміни** у строки, визначені законодавством України, або у розумний строк після таких змін.

Усі особи, що зобов'язуються виконувати положення Політики, мають право надавати рекомендації та пропозиції щодо змін та удосконалення положень цього Політики, які розглядаються та затверджуються Загальними зборами Організації.

11.3. Положення цього Політики, що суперечать чинному законодавству України, є недійсними. Недійсність окремих положень не впливає на чинність Політики загалом.

до ПОЛІТИКИ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ» ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПОРУШЕННЯМ ТА ЗЛОЧИНАМ ПРОТИ ОСОБИ**ПРИКЛАД ЗАЯВИ ПРО ОЗНАЙОМЛЕННЯ З ПОЛІТИКОЮ**

Я, _____,
поділяю цінності ГО «Ти потрібен Україні», ознайомився з Політикою ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ» щодо запобігання та протидії дискримінації, порушенням та злочинам проти особи (далі – Політика) та гарантую дотримуватися стандартів поведінки, описаних у Політиці, повідомляти Організацію, дотримуючись конфіденційності, про відомі мені факти дискримінації та/або інших порушень/злочинів проти особи.

Я проінформований/а, що порушення Політики та неподання повідомлення про факт її порушення може призвести до дисциплінарного стягнення та/або інших видів відповідальності, що визначаються Політикою та/або чинним законодавством України.

Підтверджую, що ніколи не підлягав/ла санкціям (дисциплінарним, адміністративним, кримінальним) через здійснення будь-яких дій чи вчення щодо порушень/злочинів проти особи, не був причетний/на до таких.

підпис особи

дата

до ПОЛІТИКИ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ» ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ПОРУШЕННЯМ ТА ЗЛОЧИНАМ ПРОТИ ОСОБИ

До:	Голові ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ "ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ" Код ЄДРПОУ 40112590 +38(095)000 73 70 (далі – Організація)
Від:	ПІБ: _____ РНОКПП: _____ паспорт № _____ виданий органом _____ дата видачі _____ УНЗР: _____ Адреса зареєстрованого місця проживання: _____ Посада (статутна чи штатна) або волонтер/контрагент/партнер/бенефіціар Організації: _____ Конт. телефон: _____

ПОВІДОМЛЕННЯ

_____ 20__ р.
(дата складання)

(місце складання)

Викладення обставин щодо факту(ів) вчинення порушення

Політики ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ТИ ПОТРІБЕН УКРАЇНІ» щодо запобігання та протидії дискримінації, порушенням та злочинам проти особи (далі – **Порушення, Політика, Організації**)

У цьому розділі особа-автор повідомлення має **детально та об'єктивно викласти всі відомі їй факти, обставини та деталі, що можуть свідчити про:**

- вчинення прямого **Порушення Політики;**
- **неповідомлення** задіяною особою про відомі їй факти вчинення Порушення;
- **інші можливі порушення Політики.**

Додаткові пояснення або обґрунтування

(опис відомих мотивів, наслідків, ризиків, а також власна оцінка значення ситуації)

Відомості про осіб, причетних до події (за наявності):

На підтвердження своїх пояснень бажаю надати наступне (за наявності):

(вказати документи, матеріали, докази або інші відомості, що підтверджують викладені обставини)

_____;

