

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«Благодійний фонд «Позитивні Жінки Одеса»
Код ЄДРПОУ: 44866149 м. Одеса, вул. Героїв Оборони Одеси, 56, кв. 37Б

ПОГОДЖЕНО

**Протокол засідання Наглядової
ради БО «БФ «Позитивні жінки
Одеса» № 3 від «29» травня
2026 р.**

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Директорка БО «БФ «Позитивні
жінки Одеса»**


Гринюк Л.В.
«29» травня 2026 р.



**Політика щодо захисту від сексуальної
експлуатації та сексуальної наруги**

Назва політики: Захист від сексуальної експлуатації та сексуальної наруги

Ціль політики:

1. Запровадження політики абсолютної нетерпимості до сексуальної експлуатації та наруги (СЕН) з боку всіх працівників/-ць Благодійної організації «Благодійний фонд «Позитивні жінки Одеса» та пов'язаного/асоційованого персоналу, а також забезпечення ознайомлення всього персоналу Благодійної організації «Благодійний фонд «Позитивні жінки Одеса» з функціями, обов'язками та очікуваними стандартами поведінки, що стосуються СЕН.
2. Створення та підтримання безпечних умов без СЕН шляхом вжиття належних заходів як усередині Благодійної організації «Благодійний фонд «Позитивні жінки Одеса», так і в місцевій громаді, у тому числі надійних заходів із запобігання та реагування.

Цільова аудиторія: Усі працівники/-ці Благодійної організації «Благодійний фонд «Позитивні жінки Одеса» та пов'язаний персонал й волонтери/ки.

Дата оновлення: 29.05.2026

Дата набуття чинності: 29.05.2026

Дата обов'язкового перегляду: 29.05.2030

1. Програмна заява

1.1. *СЕН* порушує загальновизнані міжнародні права людини і стандарти та є неприйнятною, забороненою поведінкою для всіх гуманітарних працівників, у тому числі працівників/-ць Благодійної організації «Благодійний фонд «Позитивні жінки Одеса» (далі - *Організації*) та пов'язаного персоналу, що співпрацюють з партнерами ООН або працюють під керівництвом координаційних структур МПК¹.

1.2 Організація має політику абсолютної нетерпимості до СЕН. Очікується, що всі працівники/-ці організації та пов'язаний персонал² завжди дотримуються найвищих стандартів особистої та професійної поведінки, а також надають допомогу та послуги у спосіб, що забезпечує повагу до прав бенефіціарів та інших уразливих мешканців місцевих громад і сприяє їх реалізації.

1.3 Організація зобов'язується використовувати підхід до запобігання СЕН та реагування на них, що ґрунтується на дотриманні прав людини, враховує вік, інвалідність та стать, є недискримінаційним та враховує культурні особливості, а також орієнтований на потреби постраждалих у разі подання заяви про СЕН.

¹Бюлетень Генерального секретаря ООН ST/SGB/2003/13, 2003 р. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>

²Термін «пов'язаний» персонал включає, зокрема, субпідрядників/-ць, консультантів/-ок, стажерів/-ок або волонтерів/-ок, які пов'язані з організацією або працюють від імені організації.

2. Сфера застосування

2.1. Ця політика визначає підхід організації до запобігання СЕН та реагування на них. Вона поширюється на всіх працівників/-ць і пов'язаний персонал як під час виконання професійних обов'язків, так і у вільний від роботи час.

2.2. Ця політика базується на Конституції України, законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Кримінального кодексу України, Кодексу про адміністративні правопорушення України, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколу ООН щодо протидії сексуальній експлуатації та наруги, Бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги від 09.10.2003, Ключових принципів Цільової групи ООН з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги в умовах гуманітарних криз 2022 року.

2.3. Директорка організації несе загальну відповідальність за питання СЕН в організації і забезпечує повне застосування та дотримання цієї політики. Директорка призначає відповідальну особу з питань ЗСЕН з числа команди наказом. *До моменту призначення функції уповноваженої особи виконує директорка - в такому випадку вона самотійно здійснює первинну оцінку повідомлення і приймає рішення щодо подальших дій.. У разі якщо повідомлення стосується директорки - функції уповноваженої особи виконує Голова Наглядової ради.*

3. Терміни та означення.

Для цілей цієї політики:

3.1. Термін **«сексуальна експлуатація»** означає будь-яке фактичне зловживання або спробу зловживання вразливим становищем, асиметрією відносин або довірою особи для сексуальних цілей, у тому числі, серед іншого, з метою отримання грошової, соціальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи.

3.2. Термін **«сексуальна наруга»** означає фактичне фізичне втручання сексуального характеру або його загрозу — чи то силою, чи то з використанням нерівного становища, чи за наявності примусу.

3.3. Термін **«сексуальна експлуатація та наруга»** або «СЕН» означає зловживання або спробу зловживання вразливим становищем, асиметрією відносин або довірою особи для сексуальних цілей або фактичне фізичне втручання сексуального характеру чи його загрозу з боку персоналу ООН, виконавчих партнерів чи іншого гуманітарного персоналу стосовно людей, яких вони обслуговують.

4. Зобов'язання щодо ЗСЕН.

4.1. Організація докладатиме всіх зусиль для створення та підтримання безпечних умов без СЕН і вживатиме для цього належних заходів у громадах, де здійснює діяльність, за допомогою надійних рамок ЗСЕН, у тому числі заходів із запобігання та реагування.

4.2. Ці рамки ЗСЕН підтверджують зобов'язання організації, передбачені в Бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуальної наруги» (ST/SGB/2003/13), а також зобов'язання щодо забезпечення повного впровадження шести основних принципів МПК щодо СЕН.

5. Шість основних принципів.

5.1. СЕН з боку працівників/-ць організації та пов'язаного персоналу є неналежною поведінкою, що, таким чином, є підставою для розірвання трудових відносин, у тому числі всіх інших форм договірних угод, наприклад, волонтерського призначення.

5.2. Сексуальні стосунки з дітьми (особами, молодшими за 18 років) заборонені, незалежно від віку досягнення повноліття чи віку згоди, встановленого на місцевому рівні. Незнання віку особи не звільняє від відповідальності.

5.3. Обмін грошей, роботи, товарів чи послуг на секс, у тому числі сексуальні послуги або інші форми принизливого, образливого або експлуатаційного ставлення, заборонено. Це також стосується обміну допомоги, призначеної для бенефіціарів.

5.4. Будь-які сексуальні стосунки між працівниками/-цями організації або пов'язаним персоналом та бенефіціарами допомоги або іншими вразливими мешканцями місцевої громади, які передбачають неналежне використання рангу або посади, заборонені. Такі стосунки підривають довіру до гуманітарних організацій та уявлення про їхню доброчесність.

5.5. Якщо працівник/-ця організації або пов'язаний персонал має занепокоєння або підозри стосовно сексуальної наруги або сексуальної експлуатації з боку колеги/колежанки, незалежно від того, чи це в межах однієї організації, чи ні, він/вона повинен/повинна повідомити про таке занепокоєння через впроваджені механізми повідомлення.

5.6. Усі працівники/-ці організації та пов'язаний персонал зобов'язані створювати та підтримувати умови праці, які перешкоджатимуть СЕН і сприятимуть дотриманню цієї політики. Керівники/-ці всіх рівнів несуть особливу відповідальність за підтримку та розвиток систем, які підтримують такі умови праці.

6. Рамки ЗСЕН

6.1. Описані нижче рамки ЗСЕН повинні бути впроваджені з належною адаптацією до контексту, динаміки та організаційної структури організації. Якщо необхідно, передбачені заходи повинні бути відображені у відповідних організаційних політиках і процедурах.

6.2. У відповідних випадках організація проводитиме консультації з бенефіціарами та місцевими громадами, в тому числі з визначеними організацією групами ризику, щоб переконатися, що впроваджені системи та заходи, вжиті для запобігання СЕН і реагування на них, враховують вразливості і потреби бенефіціарів та особливості їхньої культури.

6.3. Інтегрування ЗСЕН у процеси планування, розроблення програм та операційної діяльності:

6.3.1. Організація забезпечує належне оцінювання, розгляд та моніторинг ризиків СЕН шляхом інтегрування ЗСЕН у свої процеси планування, розроблення програм та операційної діяльності (наприклад, стратегічне планування, складання бюджету, управління програмним циклом) та виділяє для цього достатню кількість людських і фінансових ресурсів.

6.3.2. Організація проводить ретельний та інклюзивний аналіз та оцінювання ризиків СЕН під час розроблення проєктів і програмної діяльності, що включають заходи пом'якшення таких ризиків, а також визначає групи, що є найбільш маргіналізованими і яким загрожує більший ризик СЕН. Такі зусилля можуть включати картування безпеки об'єкта, обговорення у фокус-групах із цільовими бенефіціарами та іншими зацікавленими сторонами (включно з жінками, дітьми, місцевими органами влади/громадами тощо) та інші відповідні методи дослідження.

6.4. Найм:

6.4.1. Організація використовує безпечні та орієнтовані на ЗСЕН практики і процеси з управління персоналом під час найму, укладання договорів та управління продуктивністю.

6.4.2. *Оголошення про вакансії.* Організація чітко зазначає у стандартній частині тексту своїх оголошень про свою політику абсолютної нетерпимості до СЕН.

6.4.3. *Співбесіди.* Під час співбесіди в рамках добору персоналу організація ставить запитання, пов'язані з етикою та ЗСЕН.

6.4.4. *Перевірка.* Організація систематично перевіряє всіх потенційних кандидатів/-ок на посаду відповідно до впроваджених процедур перевірки, щоб переконатися, що організація не наймає працівників/-ць, які можуть становити ризик для персоналу та бенефіціарів.

6.4.5. **Clear Check* - це важлива база даних ООН, створена для уникнення найму та повторного найму осіб, трудові відносини яких з організацією були припинені через вчинення ними сексуальних домагань, сексуальної експлуатації або наруги. Зазначена база даних також дає змогу включати до неї інформацію про осіб, обвинувачення проти яких розслідуються і які покинули організацію до завершення розслідування та/або дисциплінарного провадження. Доступ до бази даних здійснюється за покликанням: <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>

6.4.6. *Самодекларація*. Організація просить відібраних кандидатів/-ок підписати самодекларації про те, що вони не вчиняли СЕН в минулому і зобов'язуються не вчиняти СЕН на своїй новій посаді в організації.

6.4.7. *Трудові договори*. Організація включає у свої трудові договори пункт про ЗСЕН із чітким означенням термінів і визначенням функцій та обов'язків персоналу щодо ЗСЕН. Вони включають, серед іншого, обов'язок не вчиняти СЕН, повідомляти про СЕН та добросовісно співпрацювати під час проведення організацією будь-якого розслідування або аудиту, що стосується СЕН.

6.4.8. *Відповідальна особа з питань ЗСЕН*. Функції з питань ЗСЕН виконує директорка Фонду або визначена нею відповідальна особа з числа команди, якій надаються конкретні повноваження, пов'язані з цими функціями та обов'язками.

6.4.9. *Процеси управління персоналом*. Організація узгоджує свої процеси управління персоналом зі своєю політикою ЗСЕН, щоб описати механізм повідомлення про СЕН та реагування на заяви про СЕН (дисциплінарні заходи щодо обґрунтованих звинувачень).

6.5. Управління організацією. Угоди про співпрацю:

6.5.1. Організація включає до всіх своїх договорів та угод про партнерство зі своїми постачальниками, підрядниками, субпідрядниками та субпартнерами стандартний пункт, що вимагає від них дотримуватися політики абсолютної нетерпимості до СЕН та вживати заходів для запобігання СЕН і реагування на них, а також співпрацювати в рамках проведення оцінювання ЗСЕН, щоб переконатися, що партнери мають високу спроможність щодо ЗСЕН.

6.5.2. Якщо постачальники, партнери та підрядники не мають відповідної політики та заходів, організація підтримуватиме їх у розробленні такої політики та вживатиме заходів, які вважатиме необхідними.

6.5.3. Неспроможність таких юридичних або фізичних осіб вжити запобіжних заходів проти СЕН, розслідувати заяви про вчинення СЕН або вжити коригувальних дій у випадку СЕН є підставою для

припинення будь-якої угоди про співпрацю.

6.6. Обізнаність персоналу та обов'язкові тренінги:

6.6.1. Організація зобов'язується забезпечити, щоб її персонал розумів принципи ЗСЕН, був обізнаний із механізмами повідомлення про випадки СЕН в організації і був поінформований про свої обов'язки і про те, яких дій необхідно вживати у випадку подання заяви. Зокрема, персонал повинен бути поінформований про:

- означення СЕН та чітке пояснення дій, що становлять СЕН;
- обов'язок усього персоналу повідомляти про будь-які підозри чи занепокоєння та наслідки неповідомлення (наприклад, дисциплінарні заходи);
- можливість анонімного повідомлення інформації;
- передбачені організацією заходи захисту осіб, які добросовісно повідомляють про інцидент (наприклад, політика захисту викривачів, плани захисту скажників);
- осіб, яким необхідно повідомляти інформацію, та інформацію, яку необхідно надати, щоб забезпечити належне реагування та вжиття подальших заходів із використанням міжвідомчих механізмів направлення скарг щодо СЕН;
- дії, яких повинен вжити персонал (тобто своєчасне повідомлення про звинувачення та направлення осіб, які пережили СЕН);
- подальше використання інформації організацією (наприклад, хто отримуватиме повідомлення та якими є внутрішня процедура реагування і подальші дії);
 - чітку заборону СЕН;
 - дії, яких повинен вжити персонал (тобто своєчасне повідомлення про звинувачення та направлення осіб, які пережили СЕН).

6.6.2. Організація проводить обов'язковий ввідний тренінг [один раз на пів року] для всіх працівників/-ць та пов'язаного персоналу щодо політики і процедур ЗСЕН організації. Для цього:

- організація розробляє річний план навчання для всього персоналу з орієнтацією на різні рівні аудиторії та учасників;
- організація веде облік відвідування персоналом ввідного і повторного тренінгу та оновлює списки учасників;
- організація має навчальні матеріали із ЗСЕН, адаптовані до типу навчання (ввідний або повторний) та аудиторії, і забезпечує можливості для обміну інформацією і ведення персоналом

дискусій.

6.6.3. Окрім тренінгів, організація вживає заходів (як письмово, так і усно), щоб гарантувати, що її працівники/-ці та пов'язаний персонал поінформовані про їхні обов'язки, пов'язані із ЗСЕН, а також про те, яких дій необхідно вживати у випадку подання заяви. Вони можуть включати, серед іншого, плакати, пам'ятки, електронні листи з нагадуваннями, щоквартальне включення до порядку денного засідань тощо.

6.7. Повідомлення:

6.7.1. В організації впроваджено безпечні, конфіденційні та доступні механізми і процедури, за допомогою яких персонал, бенефіціари та громади, включно з дітьми, можуть подавати заяви щодо СЕН, які відповідають основним стандартам повідомлення. Організація забезпечує інформування бенефіціарів про такі механізми і процедури. В організації впроваджено механізми для обмеження доступу до інформації та безпечного зберігання письмових заяв із метою забезпечення безпеки осіб, що пережили СЕН, та скаржників. Інформація про звинувачення надається лише за принципом службової необхідності. Бенефіціарки та члени громади можуть повідомити про підозрювані випадки СЕН через анонімну онлайн-форму KoVoToolbox (QR-код розміщено в офісі та на комунікаційних матеріалах Організації) або через скриньку для анонімних звернень в офісі.

6.7.2. Організація гарантує, що впроваджені механізми повідомлення відповідають основним принципам ефективного повідомлення:

- доступність;
- оперативність;
- безпека;
- конфіденційність;
- прозорість (можливість відстежувати статус повідомлення та отримувати зворотний зв'язок про вжиті заходи).¹

6.7.3. Повідомлення. Організація проводить навчання для персоналу, який отримуватиме заяви про СЕН або інші скарги чи зворотний зв'язок щодо відповідних процедур і заяв про ймовірний інцидент.

6.7.4. Захист від помсти: Організація зобов'язується підтримувати культуру прозорості та безпечні умови, в яких персонал і бенефіціари можуть якнайшвидше повідомити про інцидент СЕН без застосування до них будь-яких негативних чи каральних заходів. Організація не допускає жодної помсти чи загрози помсти будь-якій особі, яка повідомляє про інцидент СЕН або співпрацює в будь-якому процесі розслідування, пов'язаному із заявою про СЕН. В організації

впроваджено безпечні, конфіденційні та доступні механізми і процедури, за допомогою яких персонал, бенефіціари та громади, включно з дітьми, можуть повідомляти про будь-які міркування, що стосуються помсти їм.

6.7.5. Опис доступних механізмів повідомлення, механізмів/процедур розгляду заяв про СЕН та пов'язаного протоколу обміну інформацією наведено в Додатку 1 до цієї політики.

6.8. Підвищення обізнаності бенефіціарів та місцевих громад:

6.8.1. Організація зобов'язується забезпечити обізнаність своїх бенефіціарів та місцевих громад про ЗСЕН та свої організаційні системи ЗСЕН. Для цього організація має візуальні комунікаційні матеріали для громад і готові до використання інформаційні повідомлення. Такі матеріали:

- адаптовані до місцевого контексту;
- підготовані відповідними місцевими мовами;
- розроблені у спосіб, що гарантує легке розуміння і доступність для бенефіціарів організації, особливо для груп підвищеного ризику наруги.

6.8.2. Організація організовує регулярні сесії з підвищення обізнаності щодо ЗСЕН та відповідних політик і процедур у громадах, в яких здійснюється діяльність.

6.9. Надання допомоги постраждалим від СЕН/особам, що пережили СЕН:

6.9.1. Організація зобов'язується забезпечити доступ усім постраждалим від СЕН до допомоги та підтримки негайно після отримання інформації про звинувачення, незалежно від (i) рішення організації щодо розслідування нею випадку, (ii) результатів розслідування та (iii) бажання постраждалого співпрацювати під час розслідування або в рамках будь-якої іншої процедури притягнення до відповідальності.

6.9.2. Допомогу та підтримку надають кваліфіковані та компетентні надавачі послуг відповідно до принципу «не нашкодь» та підходу, орієнтованого на потреби постраждалого, з повною повагою до прав і найкращих інтересів постраждалого та з дотриманням ключових принципів боротьби з ґендерно зумовленим насильством, зокрема, з дотриманням принципу інформованої згоди. Надання послуг ґрунтується на дотриманні прав людини, враховує вік, інвалідність та стать, є недискримінаційним, враховує культурні особливості і забезпечує найкращі інтереси дитини. Підтримка та допомога передбачають:

- а. забезпечення заходів безпеки для захисту від помсти, вторинної

віктимізації та повторного травмування;

в. послуги, в тому числі невідкладну медичну допомогу, набори для жіночої гігієни, підтримку психічного здоров'я та психосоціальну підтримку, юридичні послуги, базову матеріальну допомогу та підтримку дітей, народжених внаслідок СЕН.

6.9.3. Для таких цілей організація має:

- актуальний перелік місцевих надавачів послуг із варіантами для дітей і дорослих, які пережили СЕН, а також перелік пропонованих ними послуг. Такий список складають та/або адаптують на основі результатів картування послуг, здійсненого міжвідомчою координаційною групою (із ГЗН/захисту дітей), що здійснює діяльність у країні¹³;
- чітко визначені і сформульовані у стандартних операційних процедурах (СОП) систему та процедуру направлення і підтримки постраждалих, як детально описано у відповідному СОП. СОП включає протоколи обміну інформацією, що передбачають забезпечення приватності, конфіденційності, безпеки та захисту скаржника. СОП ґрунтуються на/адаптовані на основі СОП мережі ЗСЕН;
- форми направлення.

6.10. Розслідування:

6.10.1. *Розслідування:* Організація передбачила процедуру розслідування заяв про СЕН і належним чином швидко проводить розслідування будь-якого інциденту СЕН, про який їй повідомили і який був вчинений її працівниками/-цями чи пов'язаним персоналом, або направляє їх до відповідного слідчого органу, якщо порушник пов'язаний з іншою організацією. Процедури проведення розслідування та управління ним детально описані в окремому документі.

6.10.2. Направлення до національних органів. Якщо після проведення належного розслідування наявні докази на підтримку звинувачень у СЕН, справа може бути передана до національних органів для вжиття відповідних заходів, у тому числі притягнення до кримінальної відповідальності. Перед зверненням до національних органів необхідно отримати інформовану та добровільну згоду постраждалого.

6.10.3. Коригувальні дії. Особа або команда, відповідальна за розслідування звинувачень у СЕН, надає рекомендації щодо покращення, щоб організація могла зменшити ризик повторення будь-якої неналежної поведінки. Керівництво організації відповідає за розгляд і виконання таких рекомендацій; про відповідні зміни, внесені до систем ЗСЕН організації, персонал повідомляється відповідно до

встановлених вимог.

Додаток 1. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо випадків СЕН.

1. Повідомлення про інцидент або підозру СЕН може подавати персонал, бенефіціари або будь-які інші постраждалі від СЕН або свідки інциденту. Якщо свідком порушень Політики є співробітники Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити уповноважених осіб.
2. Повідомлення з боку персоналу має бути детальним та включати інформацію про факти або підозри щодо випадку СЕН, інформацію про постраждалу особу, про порушника та свідків.
3. Для уникнення ситуації конфлікту інтересів, якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, організація призначає не менше двох уповноважених осіб, які приймають повідомлення.
4. Уповноважена особа на постійній основі перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати Директорці Організації. У разі якщо повідомлення стосується безпосередньо Директорки Організації, уповноважена особа передає результати первинної оцінки безпосередньо до Наглядової ради Організації, яка в такому випадку бере на себе повноваження щодо прийняття рішень і призначення комісії з розслідування. Директорка відстороняється від участі у будь-якому етапі розгляду справи.
5. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, директорка організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку. До складу комісії з розслідування можуть входити директорка організації, представники проектного персоналу, окремі члени Громади, представники донорської організації, незалежні експерти. В комісію не можуть входити особи, яких стосується повідомлення. Якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, вона відстороняється від виконання своїх обов'язків на час розслідування.
6. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні.
7. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні.
8. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або не підтвердження фактів СЕН.
9. Розслідування може тривати до трьох місяців. Висновки комісії з

розслідування розглядаються на позачерговому засіданні комісії, яка приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо повідомлення стосується члена Організації, ця особа відстороняється від розгляду справи та прийняття рішень.

10. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.

11. Уповноважена особа в рамках своїх повноважень надає постраждалій особі необхідну підтримку у формі інформації про доступні ресурси з безпеки, психологічної, юридичної, медичної та іншої необхідної допомоги.

12. Відповідно до висновків розслідування Директорка приймає рішення з реагування на повідомлення.

Якщо повідомлення не є обґрунтованим та порушення Політики не підтверджується, ніякі заходи не вживаються.

Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики або якщо сам суб'єкт розслідування визнає провину, співробітник звільняється або з ним розривають договір на надання послуг.

Якщо висновки стосуються підтверджених випадків СЕН з членами Організації, Директорка розглядає питання про припинення членства.

Якщо підтверджені випадки стосуються грантів з імплементуючими партнерами або комерційних контактів, вони розриваються.

Якщо підтверджені випадки стосуються донорів, благодійників, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.

Якщо у повідомленні є ознаки кримінального діяння, то воно направляється у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.

Якщо повідомлення стосується дитини, негайно протягом доби повідомляється служба у справах дітей та правоохоронні органи, незалежно від результатів внутрішнього розслідування.

Директорка
БО «БФ «Позитивні жінки Одеса»



Лілія ГРИНЮК
«29» травня 2026 р.