



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Правління
ГО «**РУКХ Глобал**»

Протокол № 3 від 17 квітня 2026 р.



Голова Правління
_____ І. Дудка

Виконавчий Директор
_____ М. Махота

ПОЛІТИКА

ЩОДО ЗАХИСТУ ВІД СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ, ЖОРСТОКОГО ПОВОДЖЕННЯ ТА ДОМАГАНЬ (PSEAH)

ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «**РУКХ Глобал**»

Версія	1.0
Дата набуття чинності	з моменту затвердження Правлінням (квітень 2026 р.)
Дата наступного перегляду	не пізніше квітня 2028 р. (або позачергово — див. розд. 14)
Відповідальний власник	Виконавчий директор ГО « РУКХ Глобал »
Focal Point PSEAH	призначається наказом Виконавчого директора (див. п. 8.2)



1. Загальні положення

1.1. Мета Політики

1.1.1. Громадська організація «РУКХ Глобал» (далі — Організація, РУКХ) запроваджує цю Політику щодо захисту від сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань (Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment, далі — Політика або Політика PSEAH), аби забезпечити безпечне середовище для всіх, з ким Організація взаємодіє: бенефіціарів, членів, співробітників, волонтерів, підрядників, партнерів і представників громад.

1.1.2. Організація проголошує та дотримується принципу

1.1.3. Політика запроваджується відповідно до пункту 1.4 Статуту ГО «РУКХ Глобал» (засади добровільності, рівності перед законом, прозорості та відкритості), пункту 3.1 Статуту (захист інтересів української спільноти), пункту 3.2.6 Статуту (надання гуманітарної допомоги членам Організації), а також відповідно до повноважень Правління (п. 5.4.4 Статуту) та Виконавчого директора (п. 5.6 Статуту) щодо затвердження внутрішніх нормативних актів.

1.1.4. Політика є обов'язковою до виконання та є невід'ємною частиною трудових договорів, договорів про надання послуг, волонтерських угод, партнерських меморандумів та будь-яких інших форм співпраці з Організацією.

1.2. Сфера застосування

1.2.1. Положення цієї Політики поширюються на:

- штатних працівників Організації (повна, часткова зайнятість, за сумісництвом);
- членів Організації — Дійсних і Асоційованих (п. 4.2 Статуту);
- членів Правління, Голову Організації, Виконавчого директора, членів Ради (розд. 6 Статуту);
- волонтерів, які залучаються до діяльності Організації на підставі ЗУ «Про волонтерську діяльність» № 3236-VI;
- осіб, які співпрацюють на підставі цивільно-правових договорів (підрядники, консультанти, експерти, тренери, фасилітатори, модератори);
- стажерів, практикантів, осіб на випробувальному терміні;
- партнерів у консорціумах та імплементуючих партнерів (включно з субгрантерами);
- постачальників товарів і послуг, коли вони взаємодіють із бенефіціарами чи персоналом Організації;
- відвідувачів і запрошених спікерів заходів РУКХ;
- працівників відокремлених підрозділів Організації (розд. 9 Статуту), у тому числі закордонних (Польща та інші країни).

1.2.2. Політика захищає:

- бенефіціарів програм і проєктів РУКХ (зокрема внутрішньо переміщених осіб, біженців, ветеранів, членів діаспори, дітей та молодь, людей з інвалідністю, літніх людей, представників ЛГБТК+);
- колег — співробітників, волонтерів, членів Організації;
- учасників культурних, освітніх та арт-терапевтичних заходів (п. 3.2.5 Статуту);
- представників партнерських організацій, громад і донорів.

1.2.3. Політика застосовується цілодобово (24/7) у всіх ситуаціях, пов'язаних із діяльністю Організації: в офісах, на заходах, у відрядженнях, онлайн-зустрічах, у соціальних мережах і месенджерах, у неробочий час, коли особа представляє РУКХ, а також у приватному житті

персоналу, якщо його дії створюють репутаційний або правовий ризик для Організації або поширюються на бенефіціарів.

2. Нормативна база

2.1. Політика розроблена з урахуванням актуальних редакцій нижченаведених міжнародних і національних актів станом на квітень 2026 р.

2.2. Міжнародні стандарти та документи ООН

- **UN Secretary-General's Bulletin ST/SGB/2003/13** «Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse» — базовий стандарт ООН, який запровадив шість основних заборон (Six Core Principles).
- **IASC Six Core Principles Relating to Sexual Exploitation and Abuse** (Inter-Agency Standing Committee, 2002, підтверджено 2019) — обов'язкові принципи для всіх партнерів гуманітарних операцій ООН.
- **UN Protocol on the Provision of Assistance to Victims of Sexual Exploitation and Abuse** (2019) та **UN Protocol on Allegations of Sexual Exploitation and Abuse involving Implementing Partners** (2018) — стандарти victim-centered assistance та співпраці ООН з партнерами.
- **Core Humanitarian Standard (CHS) Commitment 5** — «Communities and people affected by crisis have access to safe and responsive mechanisms to handle complaints».
- **Accountable Now Accountability Framework** — зобов'язання щодо safeguarding і скарг (Commitment 10).
- **UN Convention on the Rights of the Child (1989)** та **UN CEDAW** — міжнародні договори, ратифіковані Україною.
- **ILO Convention No. 190** про усунення насильства та домагань у сфері праці (2019).
- **Istanbul Convention** — Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству (ратифікована Україною у 2022 р.).

2.3. Вимоги донорів

- **EU Financial Regulation (EU, Euratom) 2024/2509** від 23.09.2024 (чинна з 30.09.2024) — містить вимоги до бенефіціарів грантів ЄС щодо захисту особистої недоторканності та запобігання harassment.
- **Creative Europe Programme Guide (2025)** — вимога до партнерів щодо наявності safeguarding / PSEA policy.
- **Horizon Europe Model Grant Agreement** — ст. 14 (Code of Conduct) та додаток 5 щодо safeguarding.
- **UN Partner Portal Due Diligence** — обов'язкова PSEA self-assessment для партнерів UNICEF, UNFPA, UNHCR, WFP, IOM та інших.
- **Sida Anti-Harassment, Sexual Harassment and Bullying Policy, GIZ Safeguarding Policy, FCDO Enhanced Due Diligence on Safeguarding** — умови грантів інших донорів.

2.4. Законодавство України

- **Конституція України** — ст. 3 (людина, її життя і здоров'я — найвища соціальна цінність), ст. 21, 24, 28.
- **Кримінальний кодекс України**: ст. 149 (торгівля людьми), ст. 152 (зґвалтування), ст. 153 (сексуальне насильство), ст. 154 (примушування до вступу у статевий зв'язок), ст. 155 (статеві зносини з особою, яка не досягла шістнадцятирічного віку), ст. 156 (розбещення неповнолітніх), ст. 156-1 (домагання дитини), ст. 301-1, 301-2 (матеріали із зображенням

сексуального насильства над дитиною), ст. 126-1 (домашнє насильство), ст. 161 (дискримінація).

- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 № 2229-VIII.
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV (ст. 1 — визначення сексуальних домагань).
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI.
- Закон України «Про охорону дитинства» № 2402-III; Закон України «Про протидію торгівлі людьми» № 3739-VI.
- Кодекс законів про працю України — ст. 21 (заборона дискримінації), ст. 2-1, ст. 40, 41 (підстави розірвання трудового договору), ст. 235 (поновлення на роботі).
- Закон України «Про громадські об'єднання» № 4572-VI у редакції від 03.09.2024 — ст. 21 (права) та ст. 23 (звітність).
- Закон України «Про захист персональних даних» № 2297-VI та GDPR (EU 2016/679) — у частині обробки даних щодо скарг та постраждалих.
- Закон України «Про волонтерську діяльність» № 3236-VI.

3. Ключові терміни та визначення

3.1. У цій Політиці терміни вживаються у таких значеннях:

Сексуальна експлуатація (sexual exploitation) — будь-яке фактичне зловживання або спроба зловживання вразливим становищем, владою, довірою чи різницею у владі з метою отримання сексуальної вигоди — включно з матеріальною, соціальною, політичною вигодою чи вигодою іншого роду. Сюди належать, зокрема, обмін гуманітарною/грантовою допомогою, робочим місцем, перевагами у програмі чи участю у заходах на сексуальні послуги.

Сексуальне насильство (sexual abuse) — будь-яке фактичне чи погрожуване фізичне вторгнення сексуального характеру, здійснене силою або в умовах нерівності чи примусу. Будь-які дії сексуального характеру з дитиною (особою віком до 18 років) кваліфікуються як сексуальне насильство — незалежно від згоди дитини чи законодавчо встановленого віку сексуальної згоди в країні, де така дія вчинена.

Сексуальні домагання (sexual harassment) — небажана поведінка сексуального характеру — словесна, невербальна, фізична або цифрова — яка порушує гідність особи, створює залякувальне, вороже, принизливе, принизливе чи образливе середовище. Включає quid pro quo (обмін послуг на сексуальні дії) та hostile environment (ворожа атмосфера). Визначення узгоджено зі ст. 1 ЗУ 2866-IV.

Жорстоке поводження (abuse / maltreatment) — усі форми фізичного та психологічного насильства, образ, приниження, дискримінації, булінгу, зневаги, недбалого та брутального поводження, експлуатації, переслідування (stalking) — включно з онлайн-проявами.

Бенефіціар (beneficiary) — фізична особа або група осіб, які отримують підтримку, послуги, продукти чи участь у проєктах Організації; поняття охоплює також осіб, які претендують на отримання допомоги.

Уразлива група (vulnerable group) — особи, які через вік, стать, стан здоров'я, соціальний чи правовий статус, досвід травми, мову, міграційний статус або інші чинники мають знижену здатність захищати власні права. Для РУКХ це передусім діти та молодь, внутрішньо переміщені особи (ВПО) та біженці, ветерани та особи, які пережили війну, люди з інвалідністю, літні люди.

Focal Point PSEAH — уповноважена посадова особа Організації, відповідальна за приймання повідомлень, координацію первинного реагування, ведення конфіденційного реєстру інцидентів, комунікацію з Комітетом PSEAH та зовнішніми партнерами.

Комітет PSEAH (PSEAH Committee) — колегіальний орган, який створюється для розгляду скарг, координації розслідувань та прийняття рекомендацій; склад — див. п. 8.3.

Survivor (постраждала/постраждалий) — особа, яка зазнала сексуальної експлуатації, насильства чи домагань; термін «survivor» вживається замість «victim», щоб підкреслити суб'єктність і право на відновлення.

Підхід, орієнтований на постраждалого (victim-centered / survivor-centered approach) — принцип, згідно з яким потреби, безпека, добробут, права, гідність і вибір постраждалої особи є визначальними на всіх етапах розгляду справи.

«Не нашкодь» (do no harm) — принцип, який зобов'язує всіх учасників процесу передбачати і мінімізувати можливу шкоду від своїх дій чи бездіяльності, зокрема повторну травматизацію постраждалих.

CBCM (Community-Based Complaint Mechanism) — механізм подання скарг, доступний громадам і бенефіціарам: у різних мовах, через різні канали (офлайн/онлайн), без дискримінації, з гарантією конфіденційності.

Bystander intervention — активна поведінка свідка, який помічає неприйнятну поведінку та вживає заходів для її припинення чи недопущення у безпечний спосіб.

Retaliation (помста) — будь-яка негативна дія щодо особи, яка повідомила про порушення або сприяла його розслідуванню (звільнення, переведення, зменшення винагороди, ізоляція, тиск).

4. Заборонена поведінка

4.1. Шість основних заборон (IASC Six Core Principles)

4.1.1. Усі особи, на яких поширюється Політика, зобов'язані дотримуватися шести основних принципів:

1. Сексуальна експлуатація та сексуальне насильство є серйозним порушенням, підставою для припинення співпраці та можуть бути злочином.
2. Будь-які сексуальні дії з дитиною (особою до 18 років) заборонені — незалежно від місцевого віку згоди; помилка щодо віку не звільняє від відповідальності.
3. Обмін грошей, роботи, товарів, послуг, програмної допомоги на сексуальні послуги — включно з сексом за гроші чи принижуючі форми поведінки — заборонений.
4. Сексуальні стосунки між персоналом Організації та бенефіціарами — строго небажані та розглядаються як зловживання владою; така поведінка підриває довіру.
5. Якщо особа має обґрунтовану підозру чи володіє інформацією про вчинення сексуальної експлуатації, насильства або домагань з боку колеги — вона зобов'язана повідомити Focal Point PSEAH, не зволікаючи.
6. Керівництво зобов'язане створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та насильству.

4.2. Конкретні приклади забороненої поведінки

4.2.1. До забороненої поведінки належать, зокрема:

- будь-які статеві зносини, сексуальні контакти чи сексуалізовані дії за участю дитини (до 18 років);

- пропозиція, обіцянка чи надання грошей, їжі, роботи, житла, участі у програмі в обмін на сексуальні послуги;
- примус, погрози, шантаж, «обмін послугами» (quid pro quo) — у тому числі з боку керівника до підлеглого;
- небажані дотики, поцілунки, обійми сексуального характеру; блокування виходу чи утримання особи в кімнаті;
- непристойні жарти, коментарі, анекдоти сексуального змісту на робочому місці, у робочих чатах чи в соцмережах;
- сексуальні натяки, двозначні «компліменти», запитання про особисте сексуальне життя, статус стосунків, зовнішність;
- розсилання, демонстрація чи сприяння доступу до порнографічних матеріалів у робочих каналах;
- використання корпоративних ресурсів (пошта, Slack, Teams, Monday, Google Drive) для сексуалізованого контенту;
- кібердомогання: надсилання інтимних фото без згоди, non-consensual intimate imagery (image-based abuse), «дікпіки», deepfake контент;
- сталкінг — переслідування у фізичному та цифровому просторі, зокрема через геолокаційні застосунки;
- грумінг (grooming) — встановлення емоційного зв'язку з дитиною чи іншою вразливою особою з метою подальшої експлуатації;
- булінг, мобінг, пов'язаний зі статтю, гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією;
- відмова визнавати гендерну ідентичність колеги; систематичне використання misgendering як зброї;
- будь-яка поведінка, що створює «ворожу атмосферу» (hostile environment) і заважає виконанню обов'язків.

4.3. Відповідальність керівництва (obligation of leaders)

4.3.1. Голова Організації, Голова Правління, члени Правління, Виконавчий директор, керівники проєктів та керівники відокремлених підрозділів (розд. 9 Статуту) додатково зобов'язані:

- не використовувати владу, авторитет чи ресурсне розпорядження для отримання особистої вигоди сексуального характеру;
- моделювати респектну поведінку власним прикладом;
- негайно реагувати на будь-які сигнали про неналежну поведінку;
- не допускати приховування (cover-up) інцидентів.

5. Обов'язки Організації

5.1. Safe recruitment та screening

5.1.1. Організація зобов'язується впроваджувати процедури безпечного найму (safe recruitment):

- у вакансії та оголошення про залучення волонтерів включається пункт про обов'язкове дотримання Політики PSEAH;
- у процесі рекрутменту проводяться поведінкові запитання щодо safeguarding (behavioural interview questions);
- перевіряються щонайменше дві рекомендації (reference checks) з попередніх місць роботи/волонтерства;

- здійснюється перевірка за відкритими реєстрами, у тому числі Реєстром осіб, засуджених за злочини проти статевої свободи/недоторканності, у межах, дозволених законодавством;
- для позицій, пов'язаних із роботою з дітьми та вразливими групами, вимагається «Довідка про відсутність судимості» (МВС України, форма № 6); для іноземних громадян — відповідний еквівалент (DBS check у Великій Британії, KRK у Польщі тощо);
- здійснюється перевірка за санкційними списками ЄС, ООН, SDN OFAC;
- кандидат декларує відсутність відкритих кримінальних проваджень та накладених стягнень за сексуальні правопорушення;
- підписання Кодексу поведінки (Додаток А) є умовою прийняття на роботу/залучення до волонтерської чи підрядної діяльності.

5.2. Induction та тренінги

5.2.1. Організація проводить обов'язковий induction-тренінг із PSEAH для кожного нового працівника, волонтера чи підрядника протягом 14 календарних днів з моменту початку співпраці.

5.2.2. Усі працівники та основні волонтери проходять оновлення тренінгу PSEAH не рідше одного разу на календарний рік (див. Додаток Д — Training curriculum outline).

5.2.3. Для керівників, Focal Point та членів Комітету PSEAH проводиться поглиблений тренінг «PSEAH investigation & victim-centered approach» тривалістю щонайменше 8 академічних годин.

5.3. Code of Conduct signing

5.3.1. Усі особи, на яких поширюється Політика, підписують форму декларації Code of Conduct (Додаток А). Підписаний оригінал зберігається в особовій справі, скан-копія — у захищеній системі HRM Організації.

5.3.2. У договорах з партнерами (консорціумні угоди, субгрантові договори, договори про надання послуг) обов'язково включається

«Safeguarding & PSEAH clause» — посилання на цю Політику, вимога мати або запровадити еквівалентну політику, зобов'язання звітувати про SEA-інциденти.

5.4. Safe programming

5.4.1. При плануванні заходів (фестивалі, арт-резиденції, тренінги, освітні програми для молоді, громадські події для діаспори) Організація проводить

Safeguarding Risk Assessment (SRA) — письмову оцінку ризиків PSEAH, що включає: профіль учасників, вразливі групи, середовище, канали звернення, присутність Focal Point.

5.4.2. При роботі з дітьми та молоддю діють додаткові правила «two-adult rule» (не менше двох повнолітніх осіб одночасно), «open door rule» та заборона на сольні приватні зустрічі поза робочою обстановкою.

5.5. Інформаційна видимість

5.5.1. Коротка версія цієї Політики (1–2 сторінки, українською та англійською мовами, візуалізована) та контакти для подання скарги розміщуються:

- на офіційному сайті rukh.global (розділ «About / Safeguarding»);
- у всіх офісах та на заходах Організації (плакат, infographic);
- у welcome-pack нового працівника/волонтера;
- у матеріалах, що розповсюджуються серед бенефіціарів, з адаптацією до мовних потреб аудиторії (українська, англійська, польська, за потреби — з піктограмами для дітей).

6. Обов'язки персоналу

6.1. Duty to report

6.1.1. Кожна особа, на яку поширюється Політика, має

обов'язок повідомити (duty to report) про будь-який випадок сексуальної експлуатації, насильства, домагань або жорстокого поводження, якщо вона:

- стала очевидцем такої поведінки;
- має обґрунтовану підозру (reasonable suspicion);
- отримала повідомлення від постраждалої особи;
- виявила матеріали, які свідчать про вчинення таких діянь.

6.1.2. Повідомлення здійснюється невідкладно, у межах 24 годин з моменту, коли стало відомо про інцидент, через один із каналів, зазначених у розд. 7.

6.1.3. Невиконання обов'язку повідомити (silence / cover-up) само по собі є порушенням Політики та може бути підставою для дисциплінарного стягнення, аж до розірвання трудового договору.

6.2. Bystander intervention

6.2.1. Організація заохочує активну поведінку свідка (bystander intervention) відповідно до моделі «5D»:

- **Distract** — відволікти увагу порушника (перервати діалог, запитати «котра година»);
- **Delegate** — залучити іншу особу (керівника, охорону, Focal Point);
- **Document** — за безпечних обставин зафіксувати факти (час, місце, свідки);
- **Delay** — після інциденту підійти до постраждалого, запропонувати підтримку, поінформувати про канали допомоги;
- **Direct** — прямо заявити порушнику, що така поведінка є неприйнятною (лише якщо це безпечно).

6.2.2. Інтервенція здійснюється таким чином, щоб не наражати на ризик постраждалого та самого свідка. Принцип «do no harm» має пріоритет над прагненням «врятувати ситуацію».

6.3. Конфіденційність з боку персоналу

6.3.1. Особи, які отримали інформацію про інцидент, зобов'язані:

- зберігати конфіденційність — не поширювати інформацію за межі Focal Point та Комітету PSEAH;
- не розпитувати постраждалого про деталі інциденту понад необхідне для первинної допомоги та направлення до Focal Point;
- не оприлюднювати особу постраждалого чи порушника у публічному просторі та в соцмережах.

7. Механізм повідомлення (CBCM)

7.1. Принципи CBCM

7.1.1. Механізм подання скарг Організації відповідає принципам Community-Based Complaint Mechanism:

- **доступність** — декілька каналів (онлайн, телефон, офлайн, особисто), безкоштовно, без бюрократичних бар'єрів;
- **конфіденційність** — обмежене коло осіб із доступом до матеріалів, захищене зберігання, GDPR-комплаєнс;

- **безпека** — гарантія від помсти (retaliation), можливість анонімного подання;
- **незалежність** — наявність зовнішнього незалежного каналу, якщо порушник — високопосадовець Організації;
- **адаптованість** — різні мови (українська, англійська, польська), доступні формати (легка мова, піктограми для дітей);
- **підзвітність** — заявник отримує підтвердження прийняття скарги та інформацію про рух справи (без розкриття конфіденційних деталей).

7.2. Канали подання скарги

Канал	Опис та контакти
Email (захищений)	safeguarding@rukhn.global — моніториться виключно Focal Point PSEAH; доступ обмежено IAM-політикою
Гаряча лінія (hotline)	+380 XX XXX XX XX (цілодобово з можливістю залишити голосове повідомлення); +48 XX XXX XX XX (для Польщі)
Онлайн-форма	rukhn.global/safeguarding/report — з опцією анонімного подання, підтримка SSL та збереження метаданих у зашифрованому сховищі
Офлайн-ящик (drop-box)	закриті ящики для скарг у головному офісі Організації та на кожному великому заході (відкривається лише Focal Point)
Особиста зустріч	за попереднім записом із Focal Point у зручному місці (може бути поза офісом, у присутності довіреної особи)
Зовнішній канал	у разі, якщо скарга стосується Focal Point, члена Правління, Голови Організації або Виконавчого директора — скарга подається до незалежного зовнішнього омбудсмена / етичної лінії, контакт якого опубліковано на сайті; як альтернатива — пряме звернення до донора або до правоохоронних органів
WhatsApp / Signal	для технічно мобільних користувачів, із застереженням про обмеження конфіденційності; номер +380 XX XXX XX XX

7.3. Що містить скарга

7.3.1. Скарга може бути подана у довільній формі або за формою Додатку Б. Мінімально бажані елементи:

- опис події (що сталося) — своїми словами, без обов'язку деталізувати;
- приблизний час і місце;
- особа порушника (якщо відома);
- чи є постраждалим сам заявник, інша особа, дитина;
- чи є свідки;
- контакт заявника (опціонально — можна анонімно);
- які дії вже вжиті (звернення до лікаря, поліції тощо).

7.4. Анонімність

7.4.1. Анонімні повідомлення приймаються та розглядаються в обов'язковому порядку.

Організація докладас всіх зусиль для розслідування, проте розуміє, що брак контактних даних обмежує можливість додаткових запитань до заявника.

7.4.2. Псевдоніми (позначки-кодові імена) допускаються: заявник може обрати псевдонім для подальшої комунікації, зберігаючи свою ідентичність у таємниці.

7.5. Гарантія від помсти (non-retaliation)

7.5.1. Організація категорично забороняє будь-які форми помсти щодо особи, яка добросовісно подала повідомлення чи співпрацювала з розслідуванням. Помста кваліфікується як окреме серйозне порушення Політики.

7.5.2. Особи, які зазнали помсти, мають право подати окреме повідомлення. Їм надаються тимчасові захисні заходи — переведення на інший проєкт, тимчасове звільнення від контакту з порушником тощо.

7.5.3. Зловживання механізмом — навмисне подання завідомо неправдивого повідомлення — тягне за собою відповідальність. При цьому невідала чи не повністю підтверджена скарга, подана добросовісно, не є зловживанням.

8. Розгляд скарг

8.1. Ролі у процесі розгляду (RACI)

Дія	R (виконавець)	A (відповідальний)	C (консультація)	I (інформування)
Прийом скарги	Focal Point PSEAH	Виконавчий директор	Юрист, Комітет PSEAH	Голова Правління
Оцінка ризиків і первинні заходи безпеки постраждалого	Focal Point	Виконавчий директор	Партнерські організації підтримки	Комітет PSEAH
Розслідування	Комітет PSEAH / зовнішній експерт	Виконавчий директор або (якщо стосується його) Голова Правління	Юрист, HR	Донор (у випадку «mandatory disclosure»)
Рішення про санкції	Виконавчий директор / Правління	Правління	Юрист	Focal Point, HR
Підтримка постраждалої/постраждалого	Focal Point + партнерські організації	Виконавчий директор	Медичні/психологічні служби	Комітет PSEAH
Звітування донорам	Виконавчий директор	Правління	Юрист	Focal Point

8.2. Focal Point PSEAH

8.2.1. Focal Point PSEAH призначається наказом Виконавчого директора з числа працівників Організації (рекомендовано — особа з HR- або програмної служби, з відповідним тренінгом).

8.2.2. Як запобіжний захід: Focal Point не може займати посаду, яка створює конфлікт інтересів (напр., підпорядкування безпосереднім керівникам можливих порушників).

8.2.3. За згодою призначається заступник Focal Point (deputy), який діє у разі відпустки, відсутності або конфлікту інтересів у Focal Point.

8.2.4. Контакт Focal Point публікується на сайті та в офісних матеріалах Організації.

8.3. Комітет PSEAH

8.3.1. Комітет PSEAH створюється як постійно діючий орган у складі 3–5 осіб:

- Виконавчий директор (голова Комітету) — або Голова Правління, якщо скарга стосується Виконавчого директора;
- Focal Point PSEAH;
- юрист Організації або зовнішній юридичний консультант;
- представник HR-служби;
- зовнішній незалежний експерт (за потреби — психолог, фахівець із гендерно зумовленого насильства).

8.3.2. Рішення Комітету ухвалюються простою більшістю голосів; рекомендації передаються Правлінню (у серйозних випадках) або Виконавчому директору для остаточного рішення.

8.3.3. Члени Комітету підписують окрему угоду про нерозголошення (NDA) та декларацію про відсутність конфлікту інтересів для кожної конкретної справи.

8.4. Терміни

Етап	Термін	Примітка
Підтвердження отримання скарги заявнику	до 24 годин	автоматичне або ручне повідомлення (якщо є контакт)
Первинна оцінка ризиків і заходи безпеки	до 48 годин	триажна оцінка: загроза життю / здоров'я → негайні дії
Формування Комітету PSEAH (якщо інцидент того потребує)	до 5 робочих днів	якщо конфлікт інтересів — заміна членів
Основне розслідування	до 30 календарних днів	з можливістю продовження до 60 днів з обґрунтуванням, заявник інформується
Прийняття рішення та застосування санкцій	до 10 робочих днів після завершення розслідування	оформлюється рішенням Правління / наказом ВД
Комунікація результатів заявнику	до 5 робочих днів після рішення	у межах, що не порушують конфіденційність щодо порушника
Mandatory disclosure донору	відповідно до умов гранту, як правило 24–72 год	для грантів UN, EU — згідно з grant agreement

8.5. Принципи розслідування

- survivor-centered — безпека, добробут і вибір постраждалого мають пріоритет;
- do no harm — уникати повторної травматизації, зайвих запитань, контактів із порушником без згоди постраждалого;
- презумпція невинуватості — щодо особи, якої стосується скарга, до завершення розслідування;
- конфіденційність — обмежене коло осіб, GDPR-комплаєнс, захищене зберігання документів;
- fair process — право осіб на ознайомлення зі звинуваченнями та подання пояснень;
- документованість — усі кроки фіксуються письмово у захищеному реєстрі інцидентів;
- мультидисциплінарність — за складних випадків залучаються зовнішні експерти.

8.6. Тимчасові заходи

8.6.1. До завершення розслідування, задля безпеки постраждалих і цілісності процесу, можуть бути вжиті тимчасові заходи щодо особи, якої стосується скарга:

- відсторонення від проєктної діяльності із збереженням статусу;
- обмеження доступу до об'єктів / заходів Організації;
- заборона контакту з постраждалим (no-contact order);
- переведення під пряме підпорядкування Виконавчого директора.

8.6.2. Тимчасові заходи не є покаранням, а запобіжним інструментом.

9. Підтримка постраждалих

9.1. Принципи підтримки

9.1.1. Організація гарантує постраждалим усебічну підтримку на засадах:

- **survivor-centered** — пріоритет потреб, безпеки та вибору постраждалого;
- **безоплатність** — Організація покриває початкові витрати на невідкладну допомогу в межах своїх можливостей;
- **комплексність** — медична, психосоціальна, юридична підтримка надаються синхронно;
- **повага до вибору** — постраждалий вирішує, чи звертатися до поліції; Організація інформує, але не примушує (за винятком випадків, коли постраждала — дитина: тоді застосовується ст. 19-1 ЗУ «Про охорону дитинства» і норми КПК);
- **недискримінація** — підтримка надається без огляду на стать, вік, сексуальну орієнтацію, громадянство, міграційний статус.

9.2. Партнерські організації підтримки

9.2.1. Організація укладає меморандуми про співпрацю та оновлює перелік верифікованих партнерів (див. Додаток Г — Контакти підтримки). Рекомендовані партнери:

- **«La Strada-Україна»** — національна гаряча лінія з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації 0 800 500 335 (з мобільного — 116 123), psychological & legal aid;
- **ГО «Поруч» (Poruch)** — психологічна підтримка у період війни; онлайн-сесії українською;
- **Національна «гаряча лінія» для дітей та молоді** — 0 800 500 225 / 116 111;
- **Національна «гаряча лінія» з протидії домашньому насильству** — 15 47 (з будь-якого телефону в Україні, 24/7);
- **Національна поліція України** — 102; підрозділи ювенальної превенції;
- **Центри соціальних служб** — за місцем проживання ВПО чи бенефіціара;
- **Feminoteka (Польща)** — для українських жінок у Польщі: 888 883 388;
- **Niebieska Linia (Польща)** — 800 120 002;
- **Медичні установи** — найближчі лікарні з протоколами post-exposure prophylaxis (PEP) та зборами доказів у випадках сексуального насильства.

9.3. Види підтримки

- **Medical** — направлення до медичного закладу, супровід, допомога з транспортом; у випадках сексуального насильства — запит на post-exposure prophylaxis та зразки для криміналістичної експертизи (у перші 72 години);
- **Psychosocial** — доступ до психолога чи психотерапевта, у тому числі у форматі онлайн; прийняття факту, що постраждалий може обрати підтримку через довгий час після події;

- **Legal** — інформування про права, контакти безоплатної правової допомоги, супровід у зверненні до правоохоронних органів;
- **Safety** — тимчасове прихистись через партнерські притулки; заходи цифрової безпеки; зміна графіку роботи, місця роботи;
- **Workplace accommodation** — оплачувана відпустка через травму (до 10 робочих днів, або більше за рішенням Виконавчого директора), зміна проекту, перегляд KPI;
- **Follow-up** — регулярні контакти Focal Point протягом не менш як 6 місяців після інциденту (з частотою, прийнятною для постраждалого).

9.4. Особливості роботи з дітьми

9.4.1. Якщо постраждала — дитина (до 18 років):

- негайне залучення органів Служби у справах дітей та ювенальної превенції Національної поліції;
- інформування батьків/законних представників (крім випадків, коли саме вони є передбачуваними порушниками);
- застосування протоколу «Барнахус» — якщо доступний у регіоні;
- обмеження кількості інтерв'ю з дитиною, координація з ювенальним прокурором;
- всі дії — з урахуванням найкращих інтересів дитини (Convention on the Rights of the Child, ст. 3).

10. Санкції

10.1. За порушення Політики PSEAH застосовуються такі санкції (залежно від тяжкості, обставин, повторюваності):

10.2. Для працівників

- усне попередження (за незначні, неповторні порушення, напр. недоречний жарт — з обов'язковим додатковим тренінгом);
- письмовий наказ-догана;
- позбавлення премії, бонусів, права представляти Організацію на зовнішніх заходах;
- переведення на іншу посаду / позбавлення керівних функцій;
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП України — зокрема п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП щодо винних дій, які стали підставою для втрати довіри);
- передача матеріалів до правоохоронних органів України / Польщі / іншої юрисдикції за підсудністю.

10.3. Для волонтерів, підрядників, консультантів

- усне або письмове попередження з внесенням до файлу волонтера;
- тимчасове чи постійне відсторонення від діяльності;
- розірвання договору про надання послуг / волонтерського договору — без виплати компенсації за невиконаний період у разі серйозних порушень;
- внесення до внутрішнього «чорного списку» Організації (з дотриманням вимог GDPR щодо обробки персональних даних);
- інформування партнерських організацій у межах норм GDPR (за рішенням Комітету PSEAH).

10.4. Для членів Організації

- попередження Правління;

- виключення з членів Організації за рішенням Правління відповідно до п. 4.10.1 Статуту (неодноразові порушення вимог Статуту/внутрішніх політик);
- оскарження рішення здійснюється відповідно до розд. 7 Статуту.

10.5. Для партнерських та імплементуючих організацій

- вимога про негайне призупинення діяльності причетної особи;
- розірвання договору про партнерство / субгрантового договору без виплати подальших траншів;
- вимога повернути фінансові кошти у разі grant misuse;
- повідомлення донора згідно з mandatory disclosure rules (напр. EU FR 2024/2509, UN Supplier Code of Conduct).

10.6. Для керівництва

10.6.1. Якщо порушення вчинено Головою Організації, Головою Правління, Виконавчим директором або членом Правління — рішення приймається Правлінням без участі зацікавленої особи, а у серйозних випадках — Загальними зборами відповідно до п. 5.3.5.7 Статуту (щодо звільнення Голови Організації) чи п. 5.3.5.6 Статуту (щодо звільнення членів Правління).

10.7. Кримінальне переслідування

10.7.1. Якщо факти, встановлені в ході внутрішнього розслідування, можуть містити склад злочину за КК України (ст. 149, 152, 153, 154, 155, 156, 156-1, 301-1, 301-2 та ін.), Організація зобов'язана:

- негайно поінформувати Національну поліцію України (ст. 60 Конституції, ст. 214 КПК України);
- не перешкоджати збору доказів;
- забезпечити свідка-постраждалого підтримкою на всіх етапах кримінального провадження;
- повідомити донорів у межах своїх contractual obligations.

11. Запобігання та навчання

11.1. Обов'язковий тренінг

11.1.1. Усі особи, на яких поширюється Політика, проходять базовий тренінг PSEAH (не менше 2 годин) протягом перших 14 днів співпраці та оновлюють його щороку (refresher — не менше 1 години).

11.1.2. Зміст тренінгу (див. Додаток Д):

- огляд Політики та застосовних норм права;
- IASC Six Core Principles;
- приклади забороненої поведінки;
- victim-centered approach, do no harm;
- як розпізнати інцидент, bystander intervention;
- канали повідомлення, гарантія від помсти;
- самоконтроль та культурна компетентність.

11.2. Спеціалізовані тренінги

- для керівників — «Leadership in PSEAH»;
- для Focal Point і членів Комітету — «PSEAH investigation»;
- для осіб, що працюють із дітьми та молоддю — «Child safeguarding»;

- для працівників, які взаємодіють з бенефіціарами у відрядженнях за кордоном — «Cultural sensitivity in safeguarding»;
- для волонтерів заходів — короткий брифінг до початку кожного заходу.

11.3. Облік проходження тренінгів

11.3.1. HR-служба веде централізований реєстр проходження тренінгів (дата, тема, тренер, учасники, результати пост-тестів). Сертифікати зберігаються у особовій справі. Реєстр доступний для аудиту донорів.

11.4. Комунікаційна та культурна робота

- оновлення комунікаційних матеріалів (плакатів, лендингу) не рідше ніж раз на 18 місяців;
- щоквартальне обговорення питань safeguarding на зборах команди;
- активна участь у Дні 16 днів активізму проти гендерного насильства (25 листопада — 10 грудня);
- впровадження принципів safeguarding у дизайн кожної культурної/освітньої програми на етапі планування.

12. Моніторинг та звітність

12.1. Реєстр інцидентів

12.1.1. Focal Point веде конфіденційний Реєстр інцидентів PSEAH у захищеній системі. Поля: ID, дата отримання, канал, статус (отримано / в розслідуванні / вирішено), рівень тяжкості, санкції, дата закриття.

12.1.2. Реєстр зберігається не менше 7 років після закриття справи; персональні дані обробляються відповідно до GDPR та ЗУ 2297-VI (правова підстава — legitimate interest у встановленні фактів порушень та захисті постраждалих).

12.2. Щорічний звіт

12.2.1. Виконавчий директор щорічно подає Правлінню агрегований звіт PSEAH (без персональних даних) за попередній рік, який включає:

- кількість отриманих повідомлень за каналами;
- кількість підтверджених випадків, санкцій, розірваних договорів;
- тривалість розгляду (середня, максимальна);
- кількість тренінгів та охоплення персоналу;
- реалізовані рекомендації з попередніх звітів;
- план удосконалень.

12.3. Звіти донорам

12.3.1. Організація звітує перед донорами згідно з умовами грантових угод (EU Financial Regulation 2024/2509, Horizon Europe MGA, UN Agreements тощо), включно з:

- наявністю та версією Політики;
- результатами SRA для проєктів у межах гранту;
- кількістю інцидентів та вжитими заходами (без розкриття персональних даних);
- mandatory disclosure у разі серйозних інцидентів у терміни, визначені грантом.

12.4. Зовнішній аудит

12.4.1. Не рідше ніж раз на 3 роки Організація замовляє зовнішній незалежний аудит системи safeguarding / PSEAH, який включає оцінку культури, процедур, каналів, тренінгів, опитування персоналу.

13. Відповідальність

- 13.1. Голова Правління несе загальну відповідальність за впровадження Політики, забезпечення ресурсів і культури zero tolerance.
- 13.2. Виконавчий директор — власник Політики (policy owner), організовує впровадження, затверджує інструкції, призначає Focal Point і членів Комітету, подає щорічний звіт Правлінню.
- 13.3. Focal Point PSEAH відповідає за функціонування CBCM, прийом повідомлень, координацію підтримки постраждалих, ведення Реєстру інцидентів, виконання рішень Комітету.
- 13.4. Керівники проєктів — за проведення Safeguarding Risk Assessment, інтеграцію правил safeguarding у проєкти, моніторинг дотримання.
- 13.5. HR-служба — за впровадження safe recruitment, облік тренінгів, підписання Code of Conduct.
- 13.6. Кожен співробітник, волонтер, підрядник і член Організації — за власну поведінку, дотримання Політики, duty to report та bystander intervention.

14. Прикінцеві положення

- 14.1. Політика набуває чинності з моменту затвердження Правлінням Організації.
- 14.2. Ця Політика переглядається не рідше ніж раз на 2 роки. Позачерговий перегляд здійснюється у випадках:
- внесення суттєвих змін до статутних документів Організації;
 - набрання чинності новим законодавством України або ЄС, що стосується предмета Політики;
 - внесення нових вимог ключовими донорами (ЄС, UN, Sida, GIZ);
 - серйозного інциденту, який вказав на системні недоліки;
 - за рекомендацією зовнішнього аудиту safeguarding.
- 14.3. У разі суперечності між положеннями цієї Політики та Статуту Організації — переважну силу має Статут. У разі суперечності між Політикою та іншими внутрішніми політиками — пріоритет має положення, що забезпечує більший рівень захисту постраждалих.
- 14.4. У разі суперечності з законодавством України — застосовується законодавство. У разі роботи за межами України (Польща, ЄС, інші країни) — застосовуються норми країни діяльності, якщо вони забезпечують вищий рівень захисту.
- 14.5. Політика розповсюджується серед персоналу через корпоративну комунікаційну систему; оновлення оголошуються із зазначенням дати набрання чинності.
- 14.6. Ця Політика та всі її додатки складають єдине ціле. Додатки затверджуються одночасно з основним текстом Політики і можуть оновлюватися Виконавчим директором у робочому порядку без перезатвердження всієї Політики — за умови, що оновлення не змінює принципових вимог.

15. Мапінг «Політика РУКХ → вимоги донорів»

Положення Політики	EU (2024/2509, CE, HE)	UN (UNPP, ST/SGB)	Sida	GIZ / FCDO
Zero-tolerance (розд. 1)	✓	✓	✓	✓
IASC Six Core Principles (п. 4.1)	✓	✓ (обов'язково)	✓	✓
Safe recruitment + screening (п. 5.1)	✓	✓	✓	✓

Положення Політики	EU (2024/2509, CE, HE)	UN (UNPP, ST/SGB)	Sida	GIZ / FCDO
Обов'язковий тренінг PSEAH (розд. 11)	✓	✓	✓	✓
CBCM з анонімним каналом (розд. 7)	✓	✓	✓	✓
Victim-centered support (розд. 9)	✓	✓ (UN Victim Assistance Protocol)	✓	✓
Mandatory disclosure (розд. 12)	✓ (EU FR art. 36)	✓ (UN Protocol 2018)	✓	✓
Non-retaliation (п. 7.5)	✓	✓	✓	✓
Child safeguarding (п. 4.2, 9.4)	✓	✓ (CRC)	✓	✓
Щорічний звіт PSEAH (п. 12.2)	✓	✓	✓	✓
Зовнішній аудит (п. 12.4)	✓	рекомендовано	✓	✓

Додаток А. Форма декларації Code of Conduct PSEAH

(заповнюється та підписується кожним працівником, волонтером, членом Організації, підрядником, консультантом, партнером на етапі початку співпраці)

Я, _____ (ПІБ),

посада / роль: _____,

підрозділ / проєкт: _____,

цим підтверджую, що:

- ознайомлений(а) з Політикою щодо захисту від сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань (PSEAH) ГО «РУКХ Глобал» та всіма її додатками;
- розумію шість основних заборон IASC та перелік забороненої поведінки (розд. 4 Політики);
- зобов'язуюся дотримуватися принципу zero tolerance і не вчиняти, не потурати, не приховувати жодних дій, які підпадають під визначення сексуальної експлуатації, насильства, домагань чи жорстокого поводження;
- зобов'язуюсь виконувати duty to report — негайно (у межах 24 годин) повідомляти Focal Point PSEAH про будь-які факти чи обґрунтовані підозри, які стали мені відомі;
- розумію, що порушення Політики є підставою для дисциплінарного стягнення, розірвання трудового / цивільно-правового / волонтерського договору, розгляду питання про виключення з членів Організації, а у передбачених законом випадках — підставою для кримінальної відповідальності;
- проходитиму обов'язкові тренінги PSEAH у встановлені строки;

13. у роботі з дітьми (особами до 18 років) та вразливими групами дотримуватимусь додаткових правил (п. 5.4, 9.4 Політики) — two-adult rule, open door rule, заборона приватних зустрічей поза робочою обстановкою;

14. згоден(на) на обробку моїх персональних даних у межах, необхідних для реалізації Політики (перевірка рекомендацій, довідок, облік тренінгів тощо), відповідно до GDPR та ЗУ 2297-VI.

Декларація щодо минулих фактів: Я підтверджую, що на дату підписання не перебуваю під слідством, не маю відкритих кримінальних проваджень чи непогашеної судимості за правопорушення у сфері статевої свободи, статевої недоторканності, торгівлі людьми, домашнього насильства. Протягом останніх 10 років я не був(ла) звільнений(а) з попередніх місць роботи чи волонтерства у зв'язку з порушенням правил safeguarding / PSEAH.

Я розумію, що надання неправдивих відомостей у цій декларації є підставою для негайного припинення співпраці.

Дата: «___» _____ 20___ р.

Підпис: _____ ПІБ: _____

Підтвердження отримання з боку Організації:

Focal Point PSEAH: _____ Підпис: _____ Дата: _____

Додаток Б. Форма скарги (PSEAH Complaint Form)

Confidential — доступ мають лише Focal Point PSEAH та Комітет PSEAH. Форму можна заповнити анонімно.

Б.1. Інформація про заявника (необов'язково)

ПІБ: _____

Роль у РУКХ (співробітник / волонтер / бенефіціар / партнер / інше): _____

Контакти (email / телефон / псевдонім): _____

Бажаний спосіб комунікації: ☐ email ☐ телефон ☐ особиста зустріч ☐ не бажаю зворотного зв'язку

Б.2. Хто постраждав

☐ я особисто ☐ інша особа ☐ дитина (< 18 років) ☐ група осіб

Якщо відомо — ПІБ та контактні дані постраждалого: _____

Б.3. Хто є особою, щодо якої подається скарга (якщо відома)

ПІБ / опис: _____

Роль / статус у РУКХ чи поза ним: _____

Б.4. Опис події

Дата / період: _____

Місце (фізичне / онлайн): _____

Опис того, що сталося (своїми словами, деталізація не обов'язкова):

Б.5. Свідки

Чи були свідки? ☐ так ☐ ні ☐ не знаю

Якщо так — ПІБ / контакти: _____

Б.6. Уже вжиті дії

☐ звернувся(лась) до лікаря ☐ звернувся(лась) до поліції ☐ поділився(лась) з близькими

☐ не звертався(лась) нікуди ☐ інше: _____

Б.7. Чого очікую від Організації

☐ розслідування ☐ тимчасова безпечна дистанція від особи ☐ психологічна підтримка

☐ медична допомога ☐ юридична консультація ☐ допомога із зверненням до поліції

☐ інше: _____

Б.8. Безпека

Чи існує загроза безпеці постраждалого / заявника просто зараз? ☐ так ☐ ні ☐ не знаю

Якщо так — опишіть: _____

Б.9. Підпис

Дата: «____» _____ 20____ р. Підпис (необов'язково): _____

Ваша безпека — пріоритет. Організація не буде піддавати Вас жодному тиску чи помсті за це повідомлення. Якщо ситуація потребує негайного втручання (загроза життю, здоров'ю) — зателефонуйте 102 (поліція), 15 47 (гаряча лінія з протидії домашньому насильству), 112 (єдина служба допомоги).

Додаток В. Процедура reporting (flowchart)

Нижче наведено послідовність дій від моменту виявлення інциденту до закриття справи (покрокове описання flowchart).

Крок 1. Виявлення / отримання інформації

- особа стала свідком, отримала повідомлення або має обґрунтовану підозру;

- у першу чергу — забезпечити безпеку постраждалого (у разі ризику — 102, швидка 103, пожежна 101);
- зафіксувати час, місце, свідків — за можливості.

Крок 2. Подання повідомлення (→ 24 год)

- обрати канал (email, hotline, онлайн-форма, офлайн-ящик, особиста зустріч);
- можливо анонімно чи під псевдонімом;
- Focal Point підтверджує отримання.

Крок 3. Тріажна оцінка (→ 48 год)

- Focal Point спільно з Виконавчим директором (або Головою Правління — якщо конфлікт інтересів) визначають:
 - рівень терміновості (іміджентна загроза vs. історичний випадок);
 - потрібні тимчасові заходи;
 - необхідність mandatory disclosure допору;
- потреби підтримки постраждалого (medical / psychosocial / legal).

Крок 4. Формування Комітету PSEAH (→ 5 роб. днів)

- у стандартному складі (п. 8.3);
- за потреби — зовнішній експерт;
- члени підписують NDA і декларацію про відсутність конфлікту інтересів.

Крок 5. Розслідування (→ 30 днів, може бути продовжено до 60)

- інтерв'ю з заявником (за згодою), свідками, особою, якої стосується скарга;
- збір документів, листування, записів;
- оцінка достовірності та балансу доказів;
- робочі засідання Комітету, протокольоване обговорення.

Крок 6. Рішення та санкції (→ 10 роб. днів)

- рішення Правління / наказ Виконавчого директора;
- якщо обґрунтовано — передача матеріалів до правоохоронних органів;
- комунікація результату заявнику (у межах дозволеного).

Крок 7. Підтримка постраждалого та follow-up (не менше 6 міс.)

- регулярні контакти, адаптація робочих умов;
- оцінка ефективності вжитих заходів.

Крок 8. Закриття справи та аналіз уроків (lessons learned)

- кейс закривається формальним записом у Реєстрі;
- проведення аналізу — які системні зміни потрібні (тренінги, процедури);
- агрегований запис включається до щорічного звіту.

Додаток Г. Контакти підтримки

Оновлюється Focal Point PSEAH раз на 6 місяців або частіше — при зміні контактних даних.

Г.1. Внутрішні контакти РУКХ

Роль	Контакт	Коли звертатися
Focal Point PSEAH	safeguarding@rukhh.global / +380 XX XXX XX XX	будь-який інцидент, запитання, консультація
Deputy Focal Point	deputy-safeguarding@rukhh.global	за відсутності чи конфлікту інтересів у Focal Point
Виконавчий директор	hello@rukhh.global (з поміткою «PSEAH — конфіденційно»)	скарги щодо Focal Point або керівників
Голова Правління	board@rukhh.global (з поміткою «PSEAH — конфіденційно»)	скарги щодо Виконавчого директора
Зовнішній омбудсмен (за наявності)	публікується окремо на rukhh.global/safeguarding	коли внутрішні канали викликають сумнів

Г.2. Національні служби України

Служба	Номер / контакт	Послуги
Національна поліція	102	негайна допомога, прийом заяв про злочини
Швидка медична	103	невідкладна медична допомога
Єдина служба допомоги	112	координація екстрених служб
Гаряча лінія з протидії домашньому насильству	15 47 (безкоштовно, 24/7)	психологічна, правова консультація
«La Strada-Україна»	0 800 500 335 / 116 123	протидія торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерна дискримінація
ГО «Поруч»	poruch.ua / t.me/poruch_app	безоплатна онлайн-психотерапія
Національна «гаряча лінія» для дітей та молоді	0 800 500 225 / 116 111	консультації дітям та молоді
Безоплатна правова допомога	0 800 213 103	юридичні консультації
Центр медико-соціальної реабілітації жертв СНПК	за регіональними запитам	сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом

Г.3. Контакти у Польщі

Служба	Номер / контакт	Послуги
Policja / Ratunek	112 / 997	поліція / екстрена лінія

Служба	Номер / контакт	Послуги
Feminoteka	888 883 388	підтримка українських жінок у Польщі
Niebieska Linia	800 120 002	домашнє насильство
Centrum Praw Kobiet	600 070 717	правова та психологічна допомога жінкам
La Strada Polska	22 628 99 99	протидія торгівлі людьми
Telefon Zaufania dla Dzieci i Młodzieży	116 111	діти та молодь

Г.4. Міжнародні ресурси

Ресурс	Контакт / URL
UN Office of Victims' Rights Advocate	victimsrightsadvocate.un.org
IASC — Protection from Sexual Exploitation and Abuse	interagencystandingcommittee.org/protection-sexual-exploitation-and-abuse
CHS Alliance — PSEAH resources	chsalliance.org/psea
Report Misconduct to UN	integrityhotline.unicef.org або конкретна агенція — UNHCR, UNICEF, WFP Inspector General

Додаток Д. Training curriculum outline

Нижче — структура обов'язкових та спеціалізованих тренінгів PSEAH РУКХ Глобал.

Д.1. Базовий induction-тренінг (2 год, обов'язковий для всіх)

№	Модуль	Зміст
1	Вступ і контекст	Чому PSEAH — не бюрократія, а культура; статистика та вплив на спільноти; контекст війни, ВПО, діаспори
2	Визначення та терміни	Sexual exploitation, abuse, harassment; жорстоке поводження; survivor; vulnerable group
3	IASC Six Core Principles	шість принципів з прикладами з реального життя
4	Заборонена поведінка	конкретні приклади (розд. 4 Політики), у тому числі онлайн-прояви
5	Victim-centered approach та do no harm	принципи, приклади помилкових дій свідка, які травмують повторно
6	Duty to report + bystander intervention (5D)	як діяти у різних ситуаціях, рольові ігри
7	Канали повідомлення (CBCM РУКХ)	практичне проходження email, онлайн-форми, hotline; принцип non-retaliation
8	Санкції та відповідальність	що очікує порушника; цикл скарги

№	Модуль	Зміст
9	Підсумковий тест (10 запитань, прохідний бал 80%)	повторний тест — через 1 тиждень у разі фейлу

Д.2. Щорічний refresher (1 год)

- оновлення Політики та нові норми;
- розбір анонімізованих кейсів за рік;
- оновлення каналів та контактів;
- коротка оцінка знань (5 запитань).

Д.3. Спеціалізований тренінг для керівників (4 год)

- розпізнавання сигналів у команді;
- робота з обґрунтованою підозрою;
- проведення важких розмов;
- управління культурою психологічної безпеки;
- власна підзвітність керівника.

Д.4. Тренінг для Focal Point та Комітету PSEAH (8 год, + симуляція)

- trauma-informed interviewing;
- документування, збереження доказів, GDPR;
- work with law enforcement;
- робота з донорськими вимогами (EU / UN / Sida / GIZ);
- case management та follow-up;
- самозбереження (vicarious trauma, self-care).

Д.5. Child safeguarding (4 год, для осіб, що працюють з дітьми)

- права дитини, UN CRC;
- вікові стадії, розпізнавання ознак зловживання;
- grooming та online safety;
- two-adult rule, open door rule;
- взаємодія з батьками та Службою у справах дітей.

Д.6. Тренінг для волонтерів заходів (30 хв, брифінг)

- основи Політики;
- правила поведінки на заході;
- як впізнати і куди скерувати;
- контакти Focal Point події.

Д.7. Верифікація провайдерів тренінгів

- пріоритет — українські та міжнародні провайдери з сертифікованими експертами (CHS Alliance, Keeping Children Safe, UN Women, «La Strada-Україна», UCBI);
- можливе використання онлайн-курсів: Agora / UNICEF PSEA, Kaya Connect (Humanitarian Leadership Academy), DisasterReady;
- проведення внутрішнього тренінгу Focal Point — допустиме, якщо Focal Point має ToT (train-the-trainer) сертифікацію.