

I approve/ Затверджую:
Director of the CO "Malteser Relief Service in
Lviv" / Директор БО «Мальтійська служба
допомоги у Львові»



[Handwritten Signature]
(Signature)/ (Підпис) (FULL NAME)/ (ПІБ)

" 08 " лютого/february 2025 р.

POLICY
on protection from sexual exploitation, abuse and harassment
in the Charitable Organization "Malteser Relief Service in Lviv"
/
ПОЛІТИКА
щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань
у Благодійній організації «Мальтійська служба допомоги у Львові»

Content / Зміст

Section 1. General provisions / Розділ 1. Загальні положення	3
Section 2. Scope of application / Розділ 2. Сфера застосування	9
Section 3. Mechanism of prevention of SEAH./ Розділ 3. Механізм запобігання СЕНД.....	11
Section 4. Liability in case of violation of the provisions of the Policy./ Розділ 4. Відповідальність в разі порушення положень Політики.....	12
Section 5. Procedure for reporting and reviewing incidents and suspected cases of SEAH / Розділ 5. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо випадків СЕНД.....	14
Section 6. Response to cases of SEAH / Розділ 6. Реагування на випадки СЕНД.....	16
Annex 1 – Informed Consent / Додаток 1 – Інформована згода.....	19
Annex 2 – Sample of mechanism for reporting possible SEAH incidents / Додаток 2 – Зразок механізму подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД.....	20
Annex 3 - Informed consent a participant in the investigation of an incident or suspicion of sexual exploitation, abuse and harassment – Додаток 3 - Інформована згода учасника розслідування інциденту або підозри сексуальної експлуатації, наруги та домагань	22

Section 1. General provisions

The purpose of the Policy is to ensure that the Organization takes all possible measures to prevent sexual exploitation, abuse and harassment in relation to beneficiaries, staff, other persons (as defined below) and other vulnerable groups.

1.1. This Policy on protection from sexual exploitation, abuse and harassment (hereinafter - SEAH) in the CO "Malteser Relief Service in Lviv" (hereinafter referred to as the "Organization") (hereinafter - the Policy) is based on the Constitution of Ukraine, the laws of Ukraine, the Criminal Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men", the Convention of the UN on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the UN Protocol on Allegations of Sexual Exploitation and Violence with the Participation of Executive Partners, the Bulletins of the UN Secretary General "Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Harassment" dated 09/10/2003, "Combating Discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of power" dated 09/10/2019, Six Key Principles on Protection from Sexual Exploitation and Abuse 2019 of the United Nations Inter-Agency Permanent Commission.

This Policy is set out in English and Ukrainian. In case of any discrepancy, the Ukrainian version shall prevail.

The Organization undertakes to periodically (once every 2-3 years) update the provisions of this Policy. ~~However, this provision does not~~ limit the Organization's right to review the provisions of this Policy more frequently.

1.2. The following definitions of key terms are used in the Policy:

Розділ 1. Загальні положення

Мета Політики – забезпечення з боку Організації усіх можливих заходів зі запобігання сексуальної експлуатації, наруги та домагань щодо бенефіціарів, персоналу, інших осіб (як визначено нижче) та інших вразливих груп.

1.1. Ця Політика щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань (далі - СЕНД) в БО «Мальтійська служба допомоги у Львові» (надалі – «Організація») (далі – Політика) базується на Конституції України, законах України, Кримінальному кодексі України, Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Протоколі ООН щодо звинувачень у сексуальній експлуатації та насильстві за участю партнерів-виконавців, Бюлетенях Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації і сексуальної наруги» від 09.10.2003, «Боротьба з дискримінацією, домаганнями, включаючи сексуальні домагання, і зловживанням владою» від 10.09.2019, Шести ключових принципах з питань захисту від сексуальної експлуатації та наруги 2019 року Міжвідомчої постійної комісії ООН.

Ця Політика викладена англійською та українською мовами. У випадку розбіжностей українська версія матиме переважну силу.

Організація бере на себе зобов'язання періодично (1 раз на 2-3 роки) оновлювати положення цієї Політики. ~~Тим не менше, це~~ положення не обмежує право Організації робити перегляд положень цієї Політики з більшою частотою.

1.2. У Політиці використовуються такі визначення ключових понять:

Sexual abuse is any actual abuse or attempted abuse of a position of vulnerability, power or trust in order to obtain sexual services, including, but not limited to, committing or threatening to commit sexual acts against sexual inviolability in unequal or coercive circumstances, with the use of force (including contactless interaction and committing acts of sexual exploitation and abuse in cyberspace). Any act of a sexual nature involving minors constitutes sexual abuse.

Sexual exploitation is any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, power, or trust to obtain a benefit (material, social, or political) through the sexual exploitation of another person.

Sexual harassment is an action of a sexual nature, expressed verbally (threats, intimidation, indecent remarks) or physically (touching, patting), which humiliates or offends persons in a relationship of labor, service, material or other subordination.

Allegations of sexual exploitation and abuse is a report of acts of sexual exploitation or abuse that, after an appropriate review, was found to contain sufficient information to initiate an investigation.

Authorized persons are employees of the Organization who exercise control, process data and have access to information about any violations, and are responsible for registration and further processing of Ethics and Conduct

Сексуальне насильство – будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включаючи, але не обмежуючись, вчинення дій чи погроз вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканності у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактною взаємодією та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги у кіберпросторі). Будь-які дії сексуального характеру з залученням неповнолітніх є сексуальною наругою.

Сексуальна експлуатація – будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи.

Сексуальні домагання - дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого характеру.

Обвинувачення в сексуальній експлуатації та нарузі – інформування про вчинення діянь сексуальної експлуатації чи наруги, яке після проведення відповідної перевірки було визнано таким, що містить достатньо інформації для ініціювання розслідування.

Уповноважені особи – співробітники Організації, які здійснюють контроль, опрацьовують дані і мають доступ до інформації про будь-які порушення, а також несуть відповідальність за реєстрацію й подальшу обробку Заяв про

Statements. The authorised person is appointed by order of the director of the organization.

Beneficiaries are individuals, groups or organizations that receive the relevant benefit, directly or indirectly, as part of the implementation of projects, programs or activities of the Organization.

Suspicion is a cause of anxiety or concern that is not supported by evidence and is not recognized as true at a certain stage. In the context of sexual exploitation, abuse, and harassment, it is a suspicion and/or rumor that the Organization's staff is involved (in the past or present) in causing harm.

Personnel are all employees involved in the activities of the Organization (full-time and part-time employees).

Other persons are persons involved in the activities of the Organization, such as participants of events, volunteers, consultants, and other persons performing relevant functions on behalf of the Organization on the basis of a contract, etc

Partner, contractor is an entity that is accountable and responsible for ensuring the proper use of resources provided to the Organization, as well as for the implementation and management of its programs and projects. Such partners may include (but are not limited to) non-profit organizations, commercial entities, individual entrepreneurs, and consultants.

Informed consent is a voluntary consent provided by the participant to use the information in the specified manner. If it is necessary to obtain informed consent from a child, the age-specific characteristics of this category should be taken into account - it is

дотримання стандартів етики та поведінки. Уповноважена особа призначається наказом директора організації.

Бенефіціари – фізичні особи, групи чи організації, які отримують відповідну вигоду, прямо чи опосередковано, у рамках реалізації проектів, програм чи заходів Організації.

Підозра – причина виникнення тривоги або занепокоєння, що на певному етапі не є підкріпленими доказами і не визнані правдивими. У контексті сексуальної експлуатації, наруги, домагань – підозра та/або чутки, що персонал Організації причетний (у минулому чи зараз) до завдання шкоди.

Персонал – всі співробітники, залучені до діяльності Організації (працівники, що працюють на повну та неповну зайнятість).

Інші особи – особи, що залучені до діяльності Організації учасники заходів, волонтери, консультанти, та інші особи, які виконують відповідні функції від імені Організації на підставі договору тощо.

Партнер, підрядник – структура, яка підвітна і несе відповідальність за забезпечення належного використання ресурсів, наданих Організації, а також за імплементацію та керівництво її програмами та проектами. Такими партнерами можуть бути (перелік не обмежується вказаними найменуваннями): неприбуткові організації, комерційні структури, фізичні особи-підприємці, консультанти.

Інформована згода – добровільно надана учасником згода на використання інформації у вказаний спосіб. У випадку необхідності отримати інформовану згоду від дитини слід враховувати вікові особливості цієї категорії – необхідно

also necessary to obtain informed consent from one of the child's parents or guardian. Persons with disabilities may require appropriate support in the process of providing such consent, given the specifics of their disabilities. In any case, even if informed consent is obtained, it can be withdrawn at any time.

Initial assessment is a review of the information received to determine whether it is necessary to initiate an investigation (whether the facts are sufficient to bring charges of sexual exploitation, abuse, harassment) or to collect additional information to make an appropriate decision.

Investigation is an analytical process that involves gathering information to determine whether a violation of the relevant legal provision has occurred and, if the violation is confirmed, to bring the perpetrators or organizations to justice.

Notice of charges is a written communication sent by a responsible entity to a designated party, stating the facts underlying the charges and requesting the party to provide comments. It is usually sent during the course of an investigation.

Report of a potential incident involving sexual exploitation, abuse, harassment - information provided by the complainant or another person (source) about behavior that may contain signs of violation of the anti-SEAH policy and the provisions of the Code of Conduct, but requires verification.

Subject of notification/investigation - a person whose actions are the subject of investigation/notification.

отримати інформовану згоду також від одного з батьків чи опікуна дитини. Особи з інвалідністю можуть потребувати відповідну підтримку в процесі надання такої згоди з огляду на специфіку наявних порушень. В будь-якому випадку, навіть за умови отримання інформованої згоди, її в будь-який час можливо відкликати.

Первинна оцінка – огляд отриманої інформації з метою визначення необхідності ініціювання розслідування (чи достатніми є наведені факти для висунення обвинувачення у вчиненні діянь сексуальної експлуатації, наруги, домагань) або збору додаткової інформації для прийняття відповідного рішення.

Розслідування – аналітичний процес, що передбачає збір інформації для визначення факту порушення відповідної норми чинного законодавства і у випадку підтвердження порушення – притягнення винних осіб чи організацій до відповідальності.

Повідомлення про обвинувачення – письмове повідомлення, направлене відповідальною структурою визначеній стороні, з вказанням фактів, що є основою для винесення обвинувачення, та проханням до сторони надати свої коментарі. Зазвичай надсилається в процесі розслідування.

Повідомлення про потенційний інцидент, що включає сексуальну експлуатацію, наругу, домагання – надана інформація (заявником чи іншою особою (джерелом) про поведінку, яка може містити ознаки порушення політики протидії СЕНД та положень Кодексу поведінки (Етичного кодексу) але потребує перевірки.

Суб'єкт повідомлення/розслідування – особа, дії якої є об'єктом розслідування / повідомлення.

Substantiated report - the investigation found that there was sufficient evidence to establish that acts of sexual exploitation, abuse, or harassment had been committed.

Unsubstantiated report - the available evidence was insufficient to complete the investigation or the investigation concluded that the evidence was insufficient to establish that acts of sexual exploitation, abuse, or harassment had occurred for a number of reasons - this does not always mean that the allegation was found to be false.

1.3. The organization is committed to respecting the dignity of all staff and beneficiaries. Working with vulnerable categories of people inevitably leads to a violation of the balance of power. All forms of sexual exploitation, abuse, and harassment (hereinafter referred to as SEAH) are a violation of human rights and an abuse of power over a person in a vulnerable situation or a subordinate position. SEAH can lead to long-term, negative consequences for victims. In addition, the manifestations of SEAH in the Organization undermine its reputation and negatively affect the ability to achieve the goals and objectives of the Organization.

1.3.1. The Organization is committed to the principle of zero tolerance to any kind of exploitation, violence, harassment, abuse or any other form of similar actions, behaviors, attitudes etc.

1.4. In order to prevent SEAH, the Organization has adopted the **core principles of the UN Inter-Agency Standing Committee on the Prevention of Sexual Violence and Exploitation**. These principles are an integral part of the Code of Conduct and this Policy and are binding:

Обґрунтоване повідомлення – під час розслідування було встановлено, що наявні достатні докази для встановлення факту вчинення діянь сексуальної експлуатації, наруги, домагань.

Необґрунтоване повідомлення – наявних доказів було недостатньо для того, щоб завершити розслідування чи в процесі розслідування дійшли висновку, що доказів недостатньо для того, щоб встановити факт вчинення діянь сексуальної експлуатації, наруги, домагань з низки причин – це не завжди означає, що обвинувачення було визнано неправдивим.

1.3. Організація прагне поважати гідність всього персоналу та бенефіціарів. Робота з вразливими категоріями людей неминуче призводить до порушення балансу влади. Всі форми сексуальної експлуатації, наруги, домагань (далі – СЕНД) є порушенням прав людини і зловживанням владою над людиною, яка перебуває у вразливій ситуації або підлеглому становищі. СЕНД може призвести до тривалих, негативних наслідків для потерпілих. Крім того, прояви СЕНД в Організації підривають її репутацію і негативно впливають на можливість реалізації цілей та завдань Організації.

1.3.1. Організація дотримується принципу нульової толерантності до будь-якого виду експлуатації, насильства, домагань, зловживань або будь-якої іншої форми подібних дій, поведінки, ставлення тощо.

1.4. З метою запобігання СЕНД Організація прийняла **основні принципи** Міжвідомчої постійної комісії ООН щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації. Ці принципи є невід'ємною частиною кодексу поведінки та цієї Політики і є обов'язковими для виконання всіма працівниками та партнерами:

1.4.1 SEAH by humanitarian workers are gross violations and grounds for termination of employment.

1.4.2. Sexual activities with children, namely persons under the age of 18, are prohibited regardless of age of consent, age of majority or local regulations. Misperception of a child's age is not a defense to liability

1.4.3. The provision of money, employment, goods or services including assistance to the beneficiaries for sex, including sexual favors or other forms of humiliation or exploitation, is prohibited. This includes assistance provided to beneficiaries.

1.4.4. Any sexual relationship between persons providing humanitarian assistance and protection and a person benefiting from such humanitarian assistance and protection that involves the improper use of a title or position is prohibited. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian assistance.

1.4.5. If a humanitarian worker raises concerns or suspicions about the sexual abuse or exploitation of another worker, they should report such suspicions through the Organization's established reporting mechanisms. Detailed reporting mechanism is described in "Complaints and feedbacks policy".

1.4.6. Humanitarian workers have a responsibility to create and maintain an environment that prevents sexual exploitation and abuse and promotes compliance with their code of conduct. Managers at all levels have a particular responsibility to maintain and develop systems that support such an environment:

1.4.1. СЕНД зі сторони працівників гуманітарних служб є грубими порушеннями та підставою для припинення трудових відносин.

1.4.2. Сексуальні дії з дітьми, а саме особами, які не досягли 18-річного віку, заборонені незалежно від віку сексуальної згоди, повноліття чи місцевих правил. Помилкове сприйняття віку дитини не є захистом від відповідальності.

1.4.3. Надання грошей, працевлаштування, товарів чи послуг, в тому числі будь-яка допомога бенефіціарам за секс, включаючи сексуальну прихильність або інші форми приниження або експлуатації, заборонено.

1.4.4. Забороняються будь-які сексуальні стосунки між особами, що надають гуманітарну допомогу та захист, і особою, яка отримує вигоду від такої гуманітарної допомоги та захисту, що передбачає неналежне використання звання чи посади. Такі відносини підривають довіру та цілісність гуманітарної допомоги.

1.4.5. Якщо гуманітарний працівник проявляє занепокоєння або підозри щодо сексуального зловживання чи експлуатації іншого працівника, він повинен повідомити про такі підозри через встановлені механізми звітності Організації. Детальний механізм звітності є описаний в "Політиці розгляду скарг і надання зворотнього зв'язку"

1.4.6. Гуманітарні працівники зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та порузі і сприяє виконанню їх кодексу поведінки. Менеджери на всіх рівнях мають особливі обов'язки підтримувати та розробляти системи, що підтримують таке середовище:

- поширювати і слідувати політиці захисту від сексуальних зловживань, запевнитися,

- disseminate and follow the sexual abuse protection policy, ensure that all employees are familiar with it and the policy is accessible;

- conduct regular trainings to educate employees on the protection of sexual exploitation policy, their rights and responsibilities;

- raise awareness among employees and beneficiaries through posters, booklets and other information materials on the prevention of SEAH;

- conduct a SEAH risk assessment and ensure that programs are designed in the way to avoid/reduce these risks or ensure the “do no harm” principle;

- implement a reporting system that allows employees to report a problem, respecting confidentiality and ensuring anonymity where necessary. Ensure that everyone is aware of the reporting methods and procedure;

- exchange experiences on SEAH with other organizations, disseminate best practices.

1.5. In order to promote transparency and encourage an environment that prevents sexual exploitation, abuse and harassment, managers and supervisors of the Organization, partner organizations (subcontractors) should not engage in sexual relations with the staff and other persons they cooperate with, report, supervise. In the event of such a relationship, the human resource representative must be notified in order to prevent/solve the risk of conflict of interest.

що всі працівники ознайомлені і політика є в подальшому доступі;

- проводити регулярні тренінги для навчання працівників по політиці захисту від сексуальних зловживань, їхніх правах та відповідальності;

- піднімати обізнаність працівників і бенефіціарів за допомогою постерів, буклетів та інших інформаційних матеріалів на тему запобігання СЕНД;

- проводити оцінку ризиків СЕНД і переконатись, що програми розроблені таким чином, щоб уникнути/зменшити ці ризики, або забезпечити принцип “не нашкодь”;

- впровадити систему звітування, яка дозволяє працівникам повідомити про проблему, дотримуючись конфіденційності та забезпечуючи анонімність за потреби. Переконатись, що всі обізнані з методами і процедурою звітування;

- обмінюватись досвідом стосовно СЕНД з іншими організаціями, поширювати кращі практики.

1.5. З метою сприяння прозорості та заохочення середовища, яке запобігає сексуальній експлуатації, зловживанню та домаганням, керівники та супервізори Організації, партнерських організацій (субпідрядників) не повинні вступати в сексуальні стосунки з персоналом та іншими особами, з якими вони співпрацюють, кому підпорядковуються, або яких супервізують. У разі виникнення таких стосунків представник відділу кадрів повинен бути повідомлений з метою попередження/вирішення ризику конфлікту інтересів.

Section 2. Scope of application

Розділ 2. Сфера застосування

2.1. The Policy is a basic document that defines the organizational principles and procedures for preventing SEAH and responding to possible manifestations of SEAH in relation to the Organization's beneficiaries, any representatives of

2.1. Політика є базовим документом, який визначає організаційні принципи та процедури щодо запобігання СЕНД, та реагування на можливі прояви СЕНД стосовно бенефіціарів Організації, будь-яких представників вразливих груп

vulnerable groups, the Organization's staff and other persons, providing support to victims.

2.2 All staff of the Organization, other persons, beneficiaries, and other categories of victims of SEAH related to the direct activities of the Organization have equal rights to impartial investigation and protection without discrimination on any grounds: age, gender, nationality, race, sexual orientation, language, social status, property, religious, political or other beliefs, health, disability or any other grounds.

2.3 Within the framework of the Policy, the Organization undertakes to create an atmosphere of zero tolerance for SEAH in its activities, focusing on prevention, awareness and training among staff, other persons and beneficiaries, and guarantees an impartial investigation in the event of an incident and prosecution in accordance with the internal rules of the Organization and applicable law, in the event of a confirmed SEAH allegation.

2.4. This Policy is binding on the Organization's personnel and other persons, during and after working hours, including during travel, weekends and vacations.

2.5. The Policy is valid both on the territory of the Organization and outside it.

2.6. In addition to the staff, the principles of this Policy also apply to any persons involved in the implementation of the Organization's activities, including partner NGOs, recipients of assistance from the Organization, contractors, consultants and volunteers.

населення, персоналу Організації та інших осіб, забезпечуючи підтримку постраждалих.

2.2. Весь персонал Організації, інші особи, бенефіціари, та інші категорії постраждалих від СЕНД, пов'язані з безпосередньою діяльністю Організації, мають рівні права на неупереджене розслідування та захист без дискримінації за будь-якою ознакою: віку, статі, національності, раси, сексуальної орієнтації, мови, соціального статусу, майнового стану, релігійних, політичних або інших переконань, стану здоров'я, інвалідності або будь-яких інших ознак.

2.3. В рамках Політики Організація зобов'язується створювати атмосферу абсолютної нетерпимості до проявів СЕНД у своїй діяльності, роблячи акцент на запобіганні, інформуванні та навчанні серед персоналу, інших осіб та бенефіціарів, а також гарантує неупереджене розслідування у разі повідомлення про інцидент та притягнення до відповідальності відповідно до внутрішніх правил Організації та чинного законодавства, у разі підтвердженого обвинувачення в СЕНД.

2.4. Ця Політика має обов'язкову чинність для персоналу Організації та інших осіб, що ознайомлені з даною політикою, у робочий та позаробочий час, в тому числі під час подорожей, вихідних та відпусток.

2.5. Політика діє як на території Організації так і за її межами.

2.6. Окрім персоналу, принципи цієї Політики стосуються також будь-яких осіб, залучених до реалізації діяльності Організації, в тому числі партнерських громадських організацій, отримувачів допомоги від Організації, підрядників, консультантів та волонтерів.

2.7. All personnel of the Organization who have familiarized themselves with the provisions of the Policy and signed the relevant consent are responsible for the implementation of the Policy. Acquaintance and consent to comply with the provisions of the Policy shall be certified by signing the consent form for each employee, expert, consultant, volunteer of the Organization. The signed consent of employees is kept in their personal file.

2.8. The Authorized Person appointed by the order of the Director of the Organization shall coordinate and be responsible for the implementation of the Policy.

2.9. The ultimate responsibility for the implementation of the Policy lies with the Director of the Organization, indicated in the Unified State Register of Legal Entities, Individual Entrepreneurs and Public Organizations of Ukraine.

2.7. За реалізацію Політики несе відповідальність весь персонал Організації, який ознайомився з положеннями Політики і підписав відповідну згоду. Ознайомлення та згода дотримуватись положень Політики засвідчується підписом форми згоди для кожного співробітника, експерта, консультанта, волонтера Організації. Підписана згода з боку співробітників зберігається в особовій справі.

2.8. Координує та відповідає за реалізацію Політики Уповноважена особа, призначена наказом Директора Організації.

2.9. Кінцеву відповідальність за впровадження Політики несе Директор Організації, зазначений в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань України.

Section 3. Mechanism of prevention of SEAH.

3.1. Taking into account that SEAH prevention is a necessary part of the Policy, the Organization takes a responsible attitude to the selection of personnel, conducting safe recruitment, as well as implements measures to inform and train staff, partners and beneficiaries.

3.2. The Organization carries out educational work on prevention and counteraction to SEAH with the staff, beneficiaries, partners, contractors of the Organization through educational conversations, distribution of information materials and thematic trainings.

The Organization can use existing certified programs offered by UN agencies and recognized international organizations with which the Organization has experience of cooperation as trainings on combating SEAH.

Розділ 3. Механізм запобігання СЕНД

3.1. Беручи до уваги, що запобігання СЕНД є необхідною частиною Політики, Організація відповідально ставиться до відбору персоналу, здійснюючи безпечний найм, а також реалізовує заходи з інформування та навчання персоналу, партнерів і бенефіціарів.

3.2. Організація проводить просвітницьку роботу із запобігання і попередження СЕНД з персоналом, бенефіціарами, партнерами, підрядниками Організації шляхом просвітницьких бесід, поширення інформаційних матеріалів та тематичних тренінгів. В якості тренінгів з протидії СЕНД Організація може використовувати наявні сертифіковані програми, які пропонуються агенціями ООН та визнаними міжнародними організаціями, з якими Організація має досвід співпраці.

3.3 Upon hiring, the personnel shall familiarize themselves with the Policy and sign an informed consent to comply with its provisions (Annex 1).

3.4 The Organization informs the staff, partners, contractors of the Organization and other persons about the availability of mechanisms for reporting possible SEAH incidents in accordance with Annex 2.

3.5. When working with beneficiaries, the Organization informs them about the existing mechanisms for reporting possible SEAH incidents. Information about communication channels for reporting SEAH cases should be as accessible as possible to beneficiaries: placed on leaflets, posters, messages on social media, boxes with humanitarian aid and other information materials that are relevant for each individual project/programme.

Beneficiaries should be familiarized with the basic principles of the SEAH policy, understand what behavior of staff/volunteers is appropriate and what is unacceptable.

3.6. When working with partners who are in contact with beneficiaries, the Organization also provides for mandatory procedures for informing beneficiaries about existing mechanisms for reporting possible SEAH incidents.

3.7. When conducting monitoring activities, authorized representatives assess the awareness of beneficiaries and partners about the inadmissibility of SEAH and the availability of reporting mechanisms.

3.3. При прийомі на роботу персонал знайомиться з Політикою і підписує інформовану згоду дотримуватись її положень (додаток 1).

3.4. Організація інформує персонал, партнерів, підрядників Організації та інших осіб про наявність механізмів подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД відповідно до Додатка 2.

3.5. При роботі з бенефіціарами Організація інформує їх про існуючі механізми подання повідомлень про можливі інциденти, пов'язані з СЕНД. Інформація про канали зв'язку для повідомлень про випадки СЕНД, має бути максимально доступною для бенефіціарів: розміщена на буклетах, плакатах, повідомленнях у соціальних мережах, коробках з гуманітарною допомогою та інших інформаційних матеріалах, які є релевантними для кожного окремого проекту/програми.

Бенефіціари мають бути ознайомлені з основними принципами політики СЕНД, розуміти яка поведінка персоналу/волонтерів є належною, а яка неприпустимою.

3.6. При роботі з партнерами, які контактують з бенефіціарами, Організація також передбачає обов'язкові процедури інформування бенефіціарів про існуючі механізми подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД.

3.7. При проведенні моніторингових заходів, уповноважені представники оцінюють інформованість бенефіціарів та партнерів щодо неприпустимості СЕНД та наявності механізмів повідомлень.

Section 4. Liability in case of violation of the provisions of the Policy.

Розділ 4. Відповідальність в разі порушення положень Політики

4.1 The Organization applies sanctions as a result of proven violations of the provisions of this Policy. Such sanctions are disciplinary measures, including termination of the employment contract for material violations, without payment of compensation, if it does not contradict the labor legislation, as well as the obligation to compensate for the damage caused.

4.2 The Organization has the right to apply contractual sanctions, including termination of contracts with partners, and termination of service or supply agreements with suppliers. Relevant provisions governing contractual sanctions shall be included in all contracts with partners and with suppliers of services and goods.

4.3. In the event of proven charges against the members of the Organization, the General Meeting of Members of the Organization shall consider and decide on the expulsion of such members from the Organization.

4.4. When responding to requests from third parties regarding the reasons for dismissal of employees or termination of relations with partners and other individuals or legal entities, the Organization undertakes to report proven facts of violations of the provisions of the Policy upon request, without declaring the details of the case.

4.5. If there is a reasonable suspicion of a criminal offense against sexual freedom and sexual inviolability or other crimes, in accordance with the Criminal Code of Ukraine, the Organization shall report the established facts to the relevant law enforcement agencies. ~~At victim's request, the data shall be~~ depersonalized.

4.1. Організація застосовує санкції внаслідок доведених порушень положень цієї Політики. Такими санкціями є заходи дисциплінарного стягнення, в тому числі припинення трудового договору за істотні порушення, без виплати компенсації, якщо це не суперечить законодавству про працю, а також зобов'язання відшкодувати заподіяну шкоду.

4.2. Організація має право застосовувати договірні санкції, зокрема розірвання договорів з партнерами, та розірвання договорів на надання послуг чи постачання товару з постачальниками. Відповідні положення, які регулюють договірні санкції, вносяться до всіх договорів з партнерами та постачальниками послуг і товарів.

4.3. У разі доведених обвинувачень на адресу учасників Організації, Загальні збори учасників Організації розглядають та приймають рішення про виключення таких учасників зі складу Організації.

4.4. При відповіді на запити третіх сторін щодо причин звільнення співробітників чи розірвання стосунків з партнерами та іншими фізичними або юридичними особами, Організація зобов'язується надавати інформацію за запитом про доведені факти порушень положень Політики, не оголошуючи деталей справи.

4.5. При наявності обґрунтованої підозри про вчинення кримінального правопорушення проти статевої свободи та статевої недоторканості або інших злочинів, відповідно до Кримінального кодексу України, Організація повідомляє про встановлені факти відповідні правоохоронні органи. За бажанням потерпілої особи дані підлягають знеособленню.

Section 5. Procedure for reporting and reviewing incidents and suspected cases of SEAH

5.1. In all cases related to the investigation and prosecution processes, the Organization shall, among other types of assistance, provide the victim with protection from retaliation and the risk of becoming a victim again. The person authorized by the Organization, within the limits of his/her authority, shall provide the victim with the necessary support in the form of information on available security resources, psychological, legal, medical and other necessary assistance.

Depending on the seriousness of the allegation, urgent actions may be required before the investigation begins, such as:

- providing emergency medical care;
- eliminating threats to health and safety;
- suspension of a person from performing duties;
- limiting a person's access to programs to prevent a serious incident.

5.2. A report of an incident or suspected SEAH may be submitted by staff, beneficiaries, any other victims of SEAH or witnesses to the incident. If the Organization's staff witnesses a violation of the policy, it is their responsibility to immediately notify the authorized persons in accordance with Annex 2. The notification by the representative of the Organization's staff should be detailed and include information about the facts or suspicions of the SEAH incident, information about the affected person, the perpetrator and witnesses.

5.3. In order to avoid a situation of conflict of interest, if the notification concerns an authorized person, the Organization shall appoint an alternative contact person to receive the notification.

Розділ 5. Процедура повідомлення та розгляду інцидентів та підозр щодо випадків СЕНД

5.1. У всіх випадках, пов'язаних із процесами розслідування та притягнення до відповідальності, Організація, серед інших видів допомоги надає постраждалій особі захист від помсти та ризику знову стати постраждалою. Уповноважена Організацією 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.

Залежно від серйозності звинувачення можуть знадобитися термінові дії до початку розслідування, наприклад як:

- надання невідкладної медичної допомоги;
- усунення загрози здоров'ю та безпеці;
- відсторонення особи від виконання обов'язків;
- обмеження доступу людини до програм для запобігання серйозного інциденту.

5.2. Повідомлення про інцидент або підозру СЕНД може подавати персонал, бенефіціари, будь-які інші постраждалі від СЕНД або свідки інциденту. Якщо свідком порушень політики є персонал Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити Уповноважених осіб відповідно до додатку 2. Повідомлення з боку представника персоналу Організації має бути детальним та включати інформацію про факти або підозри щодо випадку СЕНД, інформацію про постраждалу особу, про порушника та свідків.

5.3. Для уникнення ситуації конфлікту інтересів, якщо повідомлення стосується уповноваженої особи, Організація призначає альтернативну контактну особу, яка приймає повідомлення.

5.4. The Organization creates, maintains and disseminates information on the availability of channels for receiving messages: a written complaint to the Organization, a telephone number for messages with working hours, a separate e-mail address.

5.5. The authorized person checks the availability of messages on a daily basis and records in a separate log or corresponding electronic register all received messages, including anonymous ones. The log is a document of strict accountability and is kept in a locked secure place of the organization, to which only an authorized person responsible for maintaining the confidentiality of information has access.

5.6. The Authorized Person shall make an initial assessment of the notification and submit its results to the Director of the Organization.

5.7. In case the initial assessment concludes that the suspicion is justified, the Director of the Organization shall order the creation of a temporary commission consisting of at least three persons for administrative investigation of the case. The investigation commission may include the Director of the Organization, heads of structural units, representatives of the personnel service, individual members of the Organization, and, if necessary, representatives of the donor organization, independent experts. The commission may not include persons concerned by the notification. If the report concerns an authorized person, he or she shall be suspended from performing his or her duties for the duration of the investigation. The investigation may include ~~interviews with the persons who made the~~ report, victims, witnesses, and subjects of the investigation, as necessary to clarify the circumstances. The investigation may last up to three months.

5.4. Організація створює, підтримує та поширює інформацію про наявність каналів прийому повідомлень: письмова скарга в Організацію, телефонний номер для повідомлень з годинами роботи, окрема електронна адреса.

5.5. Уповноважена особа щоденно перевіряє наявність повідомлень та фіксує в окремий журнал чи відповідний електронний реєстр всі отримані повідомлення, в тому числі анонімні. Журнал є документом суворої звітності і зберігається в зачиненому безпечному місці організації, до якого має доступ лише Уповноважена особа, яка відповідає за збереження конфіденційності інформації.

5.6. Уповноважена особа здійснює первинну оцінку повідомлення та подає її результати директору Організації.

5.7. У разі висновку первинної оцінки, що підозра є обґрунтованою, директор Організації наказує створити тимчасову комісію у складі не менше трьох осіб з адміністративного розслідування випадку. В склад комісії з розслідування можуть входити директор Організації, керівники структурних підрозділів, представники кадрової служби, окремі учасники Організації, а за необхідності також 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. В рамках розслідування можуть проводитись необхідні для з'ясування обставин опитування осіб, які зробили повідомлення, постраждалих, свідків та суб'єктів розслідування. Розслідування може тривати до трьох місяців.

5.8. Persons involved in the survey sign an informed consent to participate in the investigation according to Annex 3. Personal data of persons who file a report and are involved in the investigation shall be treated as strictly confidential. The Commission analyzes the information received during the investigation and prepares conclusions on confirmation or non-confirmation of the facts of the SEAH. All persons involved in the investigation sign a form on non-disclosure of details that may harm the affected person.

5.9. The conclusions of the investigation commission shall be considered by the Director, who shall decide on the necessary sanctions. If the report concerns a member of the governing body of the Organization, this person shall be removed from consideration of the case and decision-making.

5.8. Залучені до опитування особи підписують інформовану згоду на участь у розслідуванні згідно додатку 3. Особисті дані осіб, які звертаються з повідомленням і залучаються до розслідування розглядаються як строго конфіденційні. Комісія аналізує отриману під час розслідування інформацію та готує висновки щодо підтвердження або непідтвердження фактів СЕНД. Всі залучені до розгляду повідомлення особи підписують форму про нерозголошення подробиць, які можуть нашкодити постраждалій особі.

5.9. Висновки комісії з розслідування розглядаються Директором, який приймає рішення щодо вжиття необхідних санкцій. Якщо повідомлення стосується члена органу управління Організації, ця особа відстороняється від розгляду справи та прийняття рішень.

Section 6. Response to cases of SEAH

Розділ 6. Реагування на випадки СЕНД

6.1. In accordance with the findings of the investigation, the Director shall make a decision on the response to the report.

6.2. If the report is not substantiated and the policy violation is not confirmed, no action is taken. The person who reported is informed about the result of the case.

6.3. If the findings of the investigation indicate evidence of violations of the Policy, or if the subject of the investigation admits guilt, the employee shall be dismissed.

6.4. If the conclusions relate to confirmed cases of SEAH with the Organization's members, the General Meeting of Members shall consider the issue of exclusion from membership.

6.1. Відповідно до висновків розслідування Директор приймає рішення з реагування на повідомлення.

6.2. Якщо повідомлення не є обґрунтованим та порушення політики не підтверджується, ніякі заходи не вживаються. Про результати розгляду справи інформується особа, яка повідомила про випадок.

6.3. Якщо висновки розслідування вказують на докази порушень Політики, або якщо сам суб'єкт розслідування визнає провини, співробітник звільняється.

6.4. Якщо висновки стосуються підтверджених випадків СЕНД з учасниками Організації, Загальні збори учасників розглядають питання про виключення зі складу учасників.

6.5. If the confirmed cases relate to contracts with partners or contractors, they are terminated.

6.6. If the confirmed cases concern donors, benefactors, patrons, volunteers and other persons, cooperation with them shall be terminated.

6.7. If the report contains signs of a criminal act, information about it shall be forwarded to the relevant law enforcement agencies, regardless of the conclusions of the internal investigation, but subject to the informed consent of the adult victim.

6.8. If the report concerns a child and the danger is caused by an employee of the Organization, the parents/legal representatives of the child and the Authorized Person must be immediately notified, on the basis of which an internal investigation is conducted. During such an investigation, the specialist against whom a complaint has been filed may be suspended from work. In the case of confirmation of the fact of committing a violation, the employee bears responsibility according to the current legislation. If the danger is not caused by employee of the Organization, it is necessary to immediately notify the child's parents/legal representatives, if there are grounds, to contact local authorities responsible for social protection and work with children, or law enforcement bodies (call 112), as well as your immediate supervisor. If a child is in danger from parents or legal representatives, it is necessary to immediately contact local authorities responsible for social protection and work with children, or law enforcement agencies (call 112).

6.5. Якщо підтверджені випадки стосуються договорів з партнерами або підрядниками, вони розриваються.

6.6. Якщо підтвердженні випадки стосуються донорів, благодійників, меценатів, волонтерів та інших осіб, співпраця з ними припиняється.

6.7. Якщо у повідомленні є ознаки кримінального діяння, то інформація про нього скеровується у відповідні правоохоронні органи, незалежно від висновків внутрішнього розслідування, але за умови наявності інформованої згоди від дорослої постраждалої особи.

6.8. Якщо повідомлення стосується дитини і небезпека спричинена працівником Організації, необхідно негайно повідомити батьків/законних представників дитини, Уповноважену особу, на підставі чого проводиться внутрішнє розслідування. Під час такого розслідування фахівець, на якого подано скаргу, може бути відсторонений від роботи. У випадку підтвердження факту вчинення порушення працівник несе відповідальність згідно чинного законодавства. Якщо небезпека не спричинена працівниками Організації, необхідно негайно повідомити батьків/законних представників дитини, за наявності підстав звернутися до органів місцевого самоврядування, відповідальних за соціальний захист та роботу з дітьми, або правоохоронних органів (телефонувати за номером 112), а також свого безпосереднього керівника. Якщо дитині загрожує небезпека з боку батьків чи законних представників необхідно одразу звернутися до органів місцевого самоврядування, відповідальних за соціальний захист та роботу з дітьми, або правоохоронних органів (телефонувати за номером 112).

Annex 1 – Informed Consent / Додаток 1 – Інформована згода

To director of CO “Malteser Relief Service in Lviv”, Mr. Pavlo Titko.

Директору БО «Мальтійська служба допомоги у Львові», п. Павлу Тітку.

(name of the applicant)

(ПІБ заявника)

(contact phone number)

(контактний телефон)

(number of the applicant's identity document,
passport, tax number).

(номер документу, що засвідчує особу заявника,
паспорт, РНОКПП)

I have carefully read the Policy on Protection against Sexual Exploitation, Abuse and Harassment and the Code of Conduct (Code of Ethics) of the Charitable Organization "Malteser Relief Service in Lviv", understood and discussed with my immediate supervisor and/or colleagues the issues for clarification, if necessary. I must comply with all the above rules and procedures, standards specified in this Regulation and the Code of Conduct (Code of Ethics) and always respect the values of the organization. I also understand that in case of violations, the necessary measures will be taken against me.

Я уважно прочитав(ла) Політику щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги і домагань та Кодекс поведінки (Етичний кодекс) Благодійної організації «Мальтійська служба допомоги у Львові, зрозумів(ла) та обговорив(ла) зі своїм безпосереднім керівником та/або колегами питання для отримання роз'яснень, за необхідності. Я повинен(на) дотримуватися усіх вищезгаданих правил та процедур, стандартів, вказаних у цьому Положенні та Кодексі поведінки (Етичному кодексі) та завжди поважати цінності організації. Я також розумію, що у випадку порушень стосовно мене будуть вжиті необхідні заходи.

Date: _____

Дата: _____

(signature, name) / (підпис, прізвище та ініціали)

**Annex 2 – Sample of mechanism for reporting possible SEAH incidents / Додаток 2 –
Зразок механізму подання повідомлень щодо можливих інцидентів СЕНД**

**Mechanism for reporting possible SEAH incidents
in the Charitable Organization "Malteser Relief Service in Lviv"**

The charitable organization "Malteser Relief Service in Lviv" is committed to maintaining the highest level of ethical behavior and protection from sexual exploitation, abuse and harassment. All staff and other involved persons are subject to the requirements of the Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment and the Code of Conduct (Code of Ethics).

An incident or suspicion of sexual exploitation, abuse and harassment may be reported by staff, beneficiaries or any other victims of sexual exploitation, abuse and harassment or witnesses to the incident. If the Organization's staff witnesses a violation of the policy, it is their responsibility to immediately notify the authorized persons. The report by a representative of the Organization's staff should be detailed and include information about the facts or suspicions of sexual exploitation, abuse and harassment, information about the victim, the perpetrator and witnesses.

If you have a suspicion about a staff member or other person involved, please report it immediately using the contacts below.

When reporting, try to provide as much information as possible. In particular, the subject of the complaint, the date and time of the incident, the persons involved; indicate whether the suspicion concerns someone's safety, including a minor, and whether anyone else has received the complaint. Name and email address are optional. Do not provide them if you wish to remain anonymous. Please note that the contact information you share makes it much easier to follow up on your report.

**Механізм подання повідомлень щодо
можливих інцидентів СЕНД
у Благодійній організації «Мальтійська
служба допомоги у Львові»**

Благодійна організація «Мальтійська служба допомоги у Львові» прагне підтримувати найвищий рівень етичної поведінки та захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань. Весь персонал та інші задіяні особи підпадають під вимоги Політики захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань та Кодексу поведінки (етичного кодексу).

Повідомлення про інцидент або підозру сексуальної експлуатації, наруги та домагань може подавати персонал, бенефіціари або будь-які інші постраждалі від сексуальної експлуатації, наруги та домагань або свідки інциденту. Якщо свідком порушень політики є персонал Організації, то їх обов'язком є негайно повідомити уповноважену особу. Повідомлення з боку представника персоналу Організації має бути детальним та включати інформацію про факти або підозри щодо випадку сексуальної експлуатації, наруги та домагань, інформацію про постраждалу особу, про порушника та свідків.

Якщо у вас виникла підозра щодо представника персоналу чи іншої задіяної особи, повідомте про це невідкладно за вказаними нижче контактами.

Повідомляючи, намагайтесь вказати якомога більше інформації. Зокрема, предмет скарги, дату та час випадку, задіяних осіб; вкажіть, чи підозра стосується чієїсь безпеки, зокрема неповнолітньої людини, і чи отримав цю скаргу хтось іще. Ім'я та електронна адреса не є обов'язковими. Не вказуйте їх, якщо бажаєте зберегти анонімність. Будь ласка, зверніть увагу, що контактні дані, якими ви ділитесь, значно полегшують подальшу роботу з повідомленнями.

Authorized Person responsible for the implementation of the Policy on Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment

Bilka Natalia

FULL NAME

position Head of HR

email nataliia.bilka@malteser.ua

phone +380979345982

address Lviv, Bilosira st., 9/8

working hours: 09:00-18:00

Уповноважена особа відповідальна за реалізацію Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації, наруги та домагань

Більська Наталія Володимирівна

П.І.П.

посада Начальник відділу кадрів

email nataliia.bilka@malteser.ua

телефон +380979345982

адреса Львів, вул. Білосіра, 9/8

час роботи: 09:00-18:00

All requests, complaints related to SEAH cases can also be submitted through the following communication channels:

MEAL phone, e-mail, mailbox...

Such messages will be directed to the Authorized Person or to an alternative contact person if the complaint concerns the Authorized Person.

Всі запити, скарги стосовно випадків СЕНД також можуть бути надані за такими каналами комунікації:

MEAL телефон, e-mail, скринька...

Такі повідомлення будуть спрямовані до Уповноваженої особи чи до альтернативної контактної особи, якщо скарга стосуватиметься саме Уповноваженої особи.

Annex 3 - Informed consent a participant in the investigation of an incident or suspicion of sexual exploitation, abuse and harassment – Додаток 3 - Інформована згода учасника розслідування інциденту або підозри сексуальної експлуатації, наруги та домагань

To director of CO "Malteser Relief Service in Lviv",
Mr. Pavlo Titko.

Директору БО «Мальтійська служба допомоги у Львові», п. Павлу Тітку.

(name of the applicant)

(ПІБ заявника)

(contact phone number)

(контактний телефон)

(number of the applicant's identity document,
passport, tax number).

(номер документу, що засвідчує особу заявника, паспорт,
РНОКПП)

INFORMED CONSENT

a participant in the investigation of an incident or suspicion of sexual exploitation, abuse and harassment in the Charitable Organization "Malteser Relief Service in Lviv"

ІНФОРМОВАНА ЗГОДА

учасника розслідування інциденту або підозри сексуальної експлуатації, наруги та домагань у Благодійній організації «Мальтійська служба допомоги у Львові»

I, _____,
(last name, first name, patronymic)
year of birth _____, live at: _____

Я, _____,
(прізвище, ім'я, по-батькові)
рік народження _____, мешкаю за
адресою: _____

(full mailing address, phone number)

(повна поштова адреса, телефон)

in accordance with the Law of Ukraine "On Personal Data Protection", give my consent to the processing of personal data in accordance with the legislation of Ukraine on the processing of personal data and to a possible interview based on the information received that I understand about the investigation of an incident or suspicion of sexual exploitation, abuse and harassment in the Charitable Organization "Malteser Relief Service in Lviv" as a witness / victim.

(please underline)

відповідно до Закону України «Про захист персональних даних», даю згоду на обробку персональних даних відповідно до законодавства України про обробку персональних даних і на можливе опитування на підставі отриманої зрозумілої для мене інформації про розслідування інциденту або підозри сексуальної експлуатації, наруги та домагань у Благодійній організації «Мальтійська служба допомоги у Львові» у якості свідка/ постраждалої особи.

(необхідне підкреслити)

I confirm that the authorized representative

(last name, first name, patronymic)

Я підтверджую, що уповноважена особа

(прізвище, ім'я, по-батькові)

explained to me information about: the purpose of this investigation; its procedure and consequences, provided me with sufficient time to think and make an

пояснила мені інформацію про: мету цього розслідування; його процедуру та наслідки, надала мені достатньо часу для обміркування та

informed decision about my participation in this investigation.

I have been informed about the guarantees, including confidentiality, and the possibility of withdrawing this consent. In case of withdrawal of consent, it will be valid for the future, it will not have retroactive effect if the data has already been used or information has been exchanged.

I give my permission to process, accumulate, store, adapt, change, update, use and disseminate (distribute, sell, transfer), depersonalize personal data, including confidential information about my address, date and place of birth, other personal data, and any other data provided by me in the course of the investigation.

The above information may also be provided to third parties, including, but not limited to, public authorities, local governments, enterprises, organizations, institutions belonging to the state or municipal form of ownership directly involved in the processing of this data, as well as in other cases expressly provided for by law. I have personally read and understood the content.

Date: _____

усвідомленого прийняття рішення щодо моєї участі у даному розслідуванні.

Мною була отримана інформація про гарантії, в тому числі конфіденційності, а також можливості відкликати цю згоду. У випадку відкликання згоди, воно матиме значення на майбутнє, зворотньої сили не матиме, якщо дані вже використані або був обмін інформацією.

Даю дозвіл на обробку, накопичення, зберігання, адаптування, зміну, поновлення, використання та поширення (розповсюдження, реалізацію, передачу), знеособлення персональних даних, у тому числі конфіденційної інформації про мою адресу, дату та місце народження, інших моїх персональних даних, та будь-яких інших даних, що надаються мною в процесі розслідування.

Наведена вище інформація також може надаватись третім особам, в тому числі, але не виключно органам державної влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, організаціям, закладам, що відносяться до державної, або комунальної форми власності безпосередньо задіяним в обробці цих даних, а також в інших випадках прямо передбачених законодавством. Мною особисто прочитано, зміст зрозуміло.

Дата: _____

(signature, name) / (підпис, прізвище та ініціали)