

**Політика з питань захисту від
сексуальних переслідувань,
експлуатації та насильства (PSHEA)**



Зміст

1. Введення.....	3
1. Визначення.....	3
2. Мета.....	5
3. Сфера застосування.....	5
4. Загальна інформація.....	6
5. Основні принципи PSHEA.....	7
6. Зобов'язання АДРА стосовно PSHEA.....	8
7. Оцінка ризику питань безпеки (PSHEA).....	11
8. Повідомлення про проблеми PSHEA.....	12
9. Реагування на проблеми PSHEA.....	14
10. Дисциплінарні наслідки.....	14
11. Впровадження та моніторинг.....	16
12. Додаток I: Вимоги до безпечного найму.....	17
13. Додаток II: Сексуальні та романтичні стосунки.....	18
14. Додаток III: Заборонена поведінка.....	19

Вступ

АДРА вважає, що всі форми переслідування, насильства та експлуатації суперечать її основній ідеології. АДРА прагне виявити і подолати цю несправедливість, шляхом служіння людям без дискримінації. Тим не менш, АДРА визнає, що зловживання владою, зокрема сексуальне насильство, з боку працівників гуманітарної допомоги є поширеним у розвитку та гуманітарних умовах. На знак визнання, АДРА прагне до добробуту та захисту від сексуальних домагань, експлуатації та зловживань (SHEA) з боку представників АДРА, як зазначено в попередній *Політиці з питань захисту АДРА (2018)*, а тепер більш чітко в *Політиці PSHEA, Кодексі поведінки з питань безпеки*, і супроводжуючі політики та стандарти АДРА з питань безпеки.

Визначення

Термін	Визначення
Представники АДРА	Цей термін стосується будь-кого, хто представляє АДРА: весь постійний, тимчасовий та неповний персонал; члени правління; стажери; волонтери; відвідувачі АДРА (включаючи ЗМІ); підрядники (включаючи постачальників і продавців) і консультанти; та субгрантоотримувачі (місцеві партнери-виконавці та постачальники послуг).
Бенефіціари	<p>Що стосується захисту, АДРА використовує широке робоче визначення «бенефіціара», щоб охопити не тільки прямих бенефіціарів конкретного проекту, але також будь-яку дитину або дорослого, який є частиною постраждалого населення, який може зазнати шкоди, заподіяної представниками АДРА як частина присутності АДРА. Синоніми слова «бенефіціар» включають: учасник проекту, постраждале населення, населення, що опинилось у скрутному становищі, місцева громада.</p> <p>Вступ у сексуальні стосунки з бенефіціаром вважається або сексуальною експлуатацією, або насильством, однак особа не обов'язково повинна бути у вразливому становищі; Для встановлення SHEA достатньо розрізненої влади чи довірчих відносин.</p>
Безпечний набір працівників	Мета безпечного найму працівників полягає в тому, щоб допомогти виявити та стримати або відхилити осіб, які, як вважається є у зоні ризику порушити політику АДРА та не дотримуватимуться її стандартів. Процес безпечного найму починається з того, як рекламуються вакансії, а також як вводяться та навчаються працівники.
Сексуальне насильство	Фактичне або загрозливе фізичне зазіхання сексуального характеру, включаючи невідповідні дотики, з використанням сили або за нерівних чи примусових умов.

Сексуальна експлуатація

Сексуальна експлуатація визначається як зловживання вразливим становищем, різницею у силі або довірою в сексуальних цілях; це включає отримання грошового, соціального чи політичного прибутку від сексуальної експлуатації іншого.

Приклади сексуальної експлуатації включають, але не обмежуються ними:

- ▶ Пропонування спеціальних пільг (включаючи гроші, роботу, товари чи послуги) учасникам програми в обмін на явні, неявні або які вимагались сексуальні послуги;
- ▶ Погрози чи інсинуації про те, що відмова або небажання особи підкорятися сексуальним замахам чи вимогам вплине на право особи на допомогу та підтримку в проекті;

Визначення

Термін	Визначення
Сексуальна експлуатація	<ul style="list-style-type: none">▶ Словесна поведінка, така як сексуально принизливі зауваження, яскраві словесні коментарі щодо тіла чи одягу особи, слова, що принижують сексуальну гідність, для опису особи, сексуально непристойні листи, нотатки, електронні листи чи запрошення, принизливі чи невідповідні коментарі, обзивання, натяки, образи, жарти, сексуальні заклики або пропозиції;▶ Візуальна поведінка, як-от зневажливість, сексуальні жести, демонстрація або розповсюдження предметів або зображень сексуального характеру, мультфільмів, плакатів з графіті або журналів; або фактичний фізичний контакт або загрозлива поведінка, наприклад поплескування, пощипування, блокування рухів або будь-які інші образливі дотики.
Сексуальні домагання	<p>Будь-які небажані сексуальні наступи, коментарі, виражена або неявна сексуальна вимога, дотик, жарт, жест або будь-яке інше спілкування чи поведінка сексуального характеру, чи то словесна, письмова чи візуальна будь-якою особою до іншої особи в рамках роботи АДРА. Це також включає небажане прохання про сексуальні послуги.</p> <p>Сексуальні домагання можуть приймати різні форми. Це може бути очевидним або непрямим, фізичним або словесним, повторним або одноразовим і вчиненим будь-якою особою будь-якої статі щодо будь-якої особи будь-якої статі. Сексуальні домагання можуть бути скоєні проти бенефіціарів, членів громади, громадян, а також персоналу та представників.</p> <p>Приклади включають: обмін зображеннями, які створюють образливе або залякувальне середовище; завантаження зображень відверто сексуального характеру з комп'ютера АДРА (навіть якщо ними не поділилися з іншими); небажані або недоречні дотики; запити сексуального характеру, зроблені однією особою іншій, які вимагають або передбачають умову працевлаштування чи компенсації.</p> <p>АДРА забороняє сексуальні домагання будь-яких осіб, співробітників або учасників програми, незалежно від їхніх трудових відносин.</p>

Мета

Ця Політика визначає зобов'язання АДРА щодо запобігання сексуального переслідування, експлуатації та насильства її представниками. У ньому також викладено підхід, який АДРА використовуватиме, щоб гарантувати, що її представники дотримуються цього зобов'язання.

Метою цієї політики є:

- ▶ Вказати принципи, стандарти та дії, яких АДРА дотримується на адміністративному та індивідуальному рівнях для захисту та реагування на сексуальні переслідування, експлуатацію та насильство.
- ▶ Уточнити очікування АДРА відносно всіх, хто представляє нашу організацію, щодо дотримання *Кодексу поведінки з питань безпеки*.
- ▶ Підтвердити орієнтований на людей підхід АДРА до реагування на звинувачення у сексуальному переслідуванні, експлуатації або насильстві, який включає визначення пріоритету комплексних потреб тих, хто причетний, особливо тих, хто пережив сексуальне насильство.
- ▶ Встановити процедури мереж офісів АДРА для послідовного управління інцидентами сексуальних порушень.
- ▶ Стандартизувати дисциплінарні стягнення для представників АДРА за порушення цієї Політики.

Ця політика не поширюється на:

- ▶ Знущання та дискримінацію – це керується згідно з політикою щодо персоналу локального офісу.
- ▶ Гендерне насильство – це програмна діяльність, яка враховується під час розробки, впровадження та моніторингу заходів АДРА у всьому світі.

Сфера застосування

Як затверджена політика мережі офісів АДРА, *Політика з питань безпеки* застосовується до:

- а. АДРА Міжнародна та всі регіональні офіси АДРА, представництва в країнах, офіси на місцях та будь-які місця реалізації проекту;
- б. Усі офіси, які бажають дотримуватися стандартів акредитації та ліцензування АДРА;
- в. Усі інші організації, які погоджуються дотримуватися політики АДРА;
- г. Усі представники АДРА, визначені як: постійні, тимчасові та неповні працівники; члени правління; стажери; волонтери; відвідувачі АДРА (включаючи ЗМІ); підрядники та консультанти; і субгрантоотримувачі (місцеві партнери-виконавці та постачальники послуг) також повинні дотримуватися *Політики з питань захисту*.

Персонал та ті, хто пов'язаний з АДРА, завжди є тими, хто представляє організацію. Погана поведінка в робочий час і поза ним підриває роботу та цінності АДРА. Таким чином, Політика PSHEA стосується всіх.

Сфера застосування

Представники АДРА є ними на робочому місці та поза ним у робочий та неробочий час щодня протягом року. Співпраця з АДРА означає, що потрібно дотримуватися стандартів АДРА, навіть якщо стандарти вищі за місцевий контекст або діючі закони.

Ця політика буде автоматично застосовуватися в тій самій країні та в усіх регіонах, де Національний офіс АДРА фінансує проекти, і повинна використовуватися разом зі Стандартами впровадження системи захисту АДРА.

Усі організації АДРА повинні запровадити власні процедури, які мають дотримуватися цієї та інших політик мережі офісів АДРА. АДРА буде дотримуватися законів і правил, які забороняють неправомірну поведінку, але якщо стандарти цієї Політики перевищують будь-які вимоги законодавства, АДРА буде дотримуватися стандартів цієї Політики в межах, дозволених чинним законодавством. У випадках, коли це вимагається законом або місцевою практикою, офіси АДРА можуть покращувати стандарти та вимоги, викладені в цій політиці, але не можуть змінювати саму політику.

Загальна інформація

АДРА вважає, що всі люди мають право жити без сексуального насильства. АДРА визнає, що наша робота часто наділяє своїх представників владою по відношенню до спільнот, з якими ми працюємо, особливо з дорослими та дітьми, які є в зоні ризику. Представники АДРА мають моральний та юридичний обов'язок шанобливо використовувати свою владу та не мають зловживати владою та впливом, якими вони володіють.

АДРА не буде толерантною до своїх співробітників, волонтерів, консультантів, партнерів або будь-яких інших представників, пов'язаних із виконанням її роботи, які здійснюють будь-які форми сексуальних домагань, сексуального насильства або сексуальної експлуатації (SHEA).

Представники АДРА зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке сприяє захисту тих, ким ми допомагаємо, і наших власних представників, які стали жертвами сексуального переслідування, експлуатації або насильства (SHEA). Відповідальність усіх представників АДРА — висловлювати будь-які проблеми, які виникли у вас, або ті, про які вам повідомляється відповідно до цієї Політики. Ви не зобов'язані вирішувати, чи мали місце сексуальні домагання, насильство чи експлуатація.

Усі скарги на сексуальні порушення, донесені до АДРА, будуть розглядатися серйозно. АДРА проводитиме ретельне та справедливе розслідування скарг, які вказують на можливе порушення цієї Політики.

Відповіді на звинувачення у сексуальному переслідуванні, експлуатації або насильстві (SHEA) будуть зосереджені на постраждалих.

Ці стандарти перераховані в *Кодексі поведінки АДРА* і *Кодексі поведінки з питань безпеки*

Комплексні потреби та безпека всіх учасників. АДРА не буде толерантною до сексуального переслідування, експлуатації та насильства (SHEA), яку здійснюють її представники; обґрунтовані звинувачення у сексуальному переслідуванні, експлуатації або насильстві (SHEA) призведуть до відповідних дисциплінарних стягнень.

Основні принципи Політики з питань захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства (PSHEA)

АДРА повністю погоджується з політикою нульової терпимості ООН щодо сексуальної експлуатації та насильства. У бюлетені Генерального секретаря ООН «Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуального насильства» (ST/SGB/2003/13) є заходами поведінки, які представники АДРА мають виконувати і включають ці заходи наступне:²

1. Сексуальні домагання, експлуатація та зловживання з боку представників АДРА є актами грубого порушення, і тому є підставою для припинення роботи або залучення до роботи з організацією.
2. Вступ у сексуальні стосунки з дітьми (осіб у віці до 18 років) заборонено незалежно від місцевого віку згоди, тобто місцевих або національних законів країни, в якій ви працюєте. Незнання або помилкове переконання у віці дитини не є захистом.
3. Обмін грошей, роботи, товарів або послуг на секс, включаючи сексуальні послуги або інші форми принизливої або експлуаторської поведінки представників АДРА, заборонено. Це включає обмін допомоги, яка належить бенефіціарам.
4. Забороняються будь-які сексуальні стосунки між тими, хто надає допомогу в розвитку або гуманітарну допомогу та захист, та особою, яка отримує користь від такої допомоги та захист, що передбачає неналежне використання звання чи посади. Такі відносини підривають довіру та цілісність роботи з надання допомоги.
5. Коли у представника АДРА виникають занепокоєння чи підозри щодо сексуальних домагань, експлуатації та зловживань з боку представника АДРА, він чи вона повинні повідомити про такі занепокоєння за допомогою встановлених процедур звітності, зазначених у **«Глобальні процедури АДРА для отримання та повідомлення про делікатні скарги»**.⁵
6. Представники АДРА зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальним домаганням, експлуатації та насильству та сприяє виконанню цієї Політики та *Кодексу поведінки*. Менеджери АДРА на всіх рівнях мають особливу відповідальність за підтримку та розробку систем, які підтримують це середовище.

²Переклади Основних принципів Політики з питань захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства (PSHEA) можна знайти за адресою <https://interagencystandingcommittee.org/principals/documents-public/iasc-six-основні-принципи-відносини-сексуальної-експлуатації-і-зловживання-2002>.
³Заборона сексуальних контактів з дітьми не застосовується, якщо представник АДРА перебуває у законному шлюбі з особою, яка не досягла 18 років, але досягла повноліття або згоди в країні громадянства. Законність шлюбу для цілей ST/SGB/2003/12/4.4 має визначитися з посиланням на закон про громадянство представника АДРА.

⁴Сексуальні стосунки між співробітниками, які є членами громад, де вони дозволені і де впроваджуються принципи АДРА, категорично не рекомендуються. Ці відносини мають бути розкриті негайно, інакше поведінка буде вважатися порушенням пункту Етичного кодексу про конфлікт інтересів. АДРА забороняє будь-які стосунки з неповнолітніми, навіть якщо вони прийняті на місцевому рівні. Детальніше читайте у Додатку I до *Кодексу поведінки*.

⁵Кожна людина має право та зобов'язана повідомляти про сексуальні проступки. Будь-хто, хто був свідком, але не був об'єктом SEA чи сексуального характеру переслідування зобов'язані повідомляти самостійно. АДРА розгляне будь-які скарги та занепокоєння без дискримінації, навіть якщо правопорушення може не відповідати стандартам SHEA.

Зобов'язання АДРА щодо дотримання Політики з питань захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства (PSHEA)

Захист і Політика захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства (PSHEA) є невід'ємними частинами місії АДРА і цінностей Церкви адвентистів сьомого дня, які міцно вкорінені в нашій Заяві про мету служити людству, як задумав Бог. Запобігання сексуальним домаганням, експлуатації та зловживанням показує, ким є АДРА, а не просто стратегію чи діяльність, яку ми вибираємо для реалізації. Тому АДРА зобов'язується вжити наступних заходів:

1. Якісне лідерство для прискорення змін і забезпечення безпечної робочої культури

- ▶ Лідери АДРА задають тон культурі агентства, встановлюючи чіткі очікування щодо належної поведінки, моделюючи шанобливу поведінку у своїй взаємодії на роботі та вживаючи заходів для покращення різноманітності, справедливості та залученості.
- ▶ Лідери АДРА несуть відповідальність за створення культури «говорити», щоб сприяти підзвітності та прозорості.
- ▶ Лідери АДРА повинні дотримуватися найвищих стандартів професійної та особистої поведінки та діяти сумлінно та розсудливо.

2. Активне запобігання сексуальним домаганням, експлуатації та насильству (Сексуальні переслідування, експлуатація та насильство, включаючи домагання на робочому місці)

- ▶ Кожен офіс АДРА повинен мати *Політику з питань безпеки* на місці, яку мають всі дотримуватись відносно сексуального переслідування, експлуатації та насильства.(SHEA).
- ▶ Кожен офіс АДРА повинен мати Кодекс *поведінки* для персоналу та партнерів та включати заборону сексуального переслідування, експлуатації та насильства (SHEA).
- ▶ Кожен офіс АДРА має політику на робочому місці, яка пропагує гідність і повагу на робочому місці.
- ▶ Політика, процедури та навчання у сфері людських ресурсів повинні визначати пріоритети запобігання та реагування на сексуальне переслідування, експлуатацію та насильство (SHEA).
- ▶ Кожен офіс АДРА сприятиме проведенню тренінгів з вивчення цієї Політики та інших політик АДРА з питань систем безпеки при вступі та принаймні раз на рік для підвищення кваліфікації всього персоналу.
- ▶ Процеси найму та залучення відображають прагнення АДРА захистити та мінімізувати, наскільки це можливо, ризик залучення особи, яка не підходить для роботи з уразливою категорією людей. *Вимоги щодо безпечного найму включені в перший додаток.*
- ▶ Захист вважатиметься питанням, що охоплює всі сфери діяльності для всіх департаментів, секторів та офісів мережі АДРА.
- ▶ АДРА надаватиме пріоритет партнерству з організаціями, які займаються підвищенням впливу АДРА, які зобов'язані захищати.

Зобов'язання АДРА щодо дотримання Політики з питань захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства (PSHEA)

3. Посилені процедури звітності для підвищення підзвітності та прозорості з нульовою терпимістю до бездіяльності

АДРА визнає свою відповідальність не лише перед донорами, а й перед спільнотами, з якими ми працюємо та співпрацюємо. Більш чітка звітність дозволить АДРА краще контролювати SNEA, надавати жертвам і постраждалим підтримку, розуміти ризики, покращувати профілактику та співпрацювати з партнерами над покращенням систем і заходів захисту відповідно. АДРА прагне залишатися прозорими та підзвітними під час звітування та управління інцидентами із захисту, поважаючи конфіденційність осіб, причетних.

- ▶ Кожен офіс АДРА створить і забезпечить, щоб механізми подання скарг для повідомлення про сексуальні домагання, експлуатацію та зловживання були рівнодоступними, безпечними та конфіденційними — особливо для учасників програм АДРА — і щоб представники АДРА розуміли, як отримувати та передавати скарги.
- ▶ АДРА має принаймні одну людину, навчену отримувати звіти про інциденти з питань охорони та захисту дітей та реагувати на них у кожному офісі.
- ▶ АДРА не терпить бездіяльності і буде діяти за кожним звинуваченням справедливим і розумним чином з належною врахуванням процедурної справедливості, включаючи звинувачення у знущаннях на робочому місці та домаганнях.
- ▶ Проти представників АДРА, які здійснюють сексуальну експлуатацію та насильство, жорстоке поводження з дітьми та інші серйозні форми домагань, експлуатації та насильства, будуть вжиті швидкі відповідні заходи.⁷
- ▶ АДРА не буде терпіти будь-які форми помсти проти людей, які добросовісно повідомляють про підозру в сексуальних проступках, або проти тих, хто бере участь в адміністративних розслідуваннях щодо захисту.
- ▶ Недотримання офісом АДРА стандартів захисту або розслідувань, особливо якщо активно нехтувати рекомендаціями щодо розслідувань із захисту, призведе до дисциплінарних стягнень від до позбавлення ліцензії АДРА.
- ▶ Усі звіти та звинувачення будуть максимально конфіденційними з використанням підходу, орієнтованого на постраждалих.⁸
- ▶ Інциденти щодо захисту будуть розкриватися як внутрішньо, так і зовні з різним обсягом інформації відповідним чином.

⁶В ідеалі це той, хто не входить до відділу кадрів. .

⁷Наслідки можуть включати адміністративні чи дисциплінарні заходи та/або звернення до відповідних органів для відповідних заходів, включаючи кримінальне переслідування в країні походження насильника, а також у країні перебування.

⁸Інформацію можна надавати лише людям, яким потрібно знати, і обмежувати їхню роль у процесі реагування та розслідування. Будь-хто який виконує роль частини слідчого або групи реагування, зобов'язаний дотримуватися конфіденційності та може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, аж до припинення, за порушення цієї конфіденційності.

Зобов'язання АДРА щодо дотримання Політики з питань захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства(PSHEA)

- ▶ АДРА залишає за собою право, після консультації з юридичним радником, розкривати інформацію про зареєстровані інциденти щодо безпеки, що стосуються представника АДРА, якщо цього вимагає офіс АДРА або інша третя сторона в процесі відбору.
- ▶ АДРА створить механізм моніторингу та оцінки своїх глобальних процедур звітності. Цей нагляд включатиме моніторинг отриманих звітів про сексуальні переслідування, експлуатацію та насильство(SHEA) та дій, вжитих для оцінки ефективності, звітування про прогрес та покращення зусиль із запобігання та реагування на SHEA.

4. Підхід, орієнтований на виживання

- ▶ Дії, спрямовані на вирішення проблеми сексуальних переслідувань, експлуатації та насильства(SHEA), будуть підкріплюватися підходом «не нашкодь», враховуючи пріоритети прав, потреб і побажань жертви чи постраждалого, забезпечуючи при цьому процедурну справедливість для всіх сторін.
- ▶ До жертв і постраждалих постійно будуть ставитися з гідністю та повагою. Це включає в себе переконання в те, що скарги мають можливість напряду повідомляти АДРА про випадки порушення.
- ▶ Потреби та пріоритети жертв та постраждалих будуть розглядатися під час процесу розслідування та після нього. АДРА докладатиме зусиль, щоб залучити постраждалого до прийняття рішень, коли це можливо та доречно.
- ▶ Анонімне повідомлення про порушення дозволено. У міру своїх можливостей, АДРА працюватиме з постраждалими, щоб вирішити їхні занепокоєння щодо конфіденційності, щоб забезпечити ефективність розслідування.
- ▶ АДРА надаватиме основну невідкладну допомогу (безпеку та юридичну допомогу) та базову медичну (екстрена допомога та психосоціальну) підтримку, якщо це буде доречно та можливо для тих, хто скаржитися на сексуальну експлуатацію та насильство. АДРА допоможе постраждалим повідомляти про інциденти відповідним органам, якщо вони вирішать зробити це безпосередньо напряду.
- ▶ Безпека та охорона осіб (заявника, постраждалого, свідків, відповідача та слідчих), залучених до адміністративного розслідування, буде пріоритетною справою і буде захищатися АДРА.
- ▶ АДРА проситиме постраждалих та скаргників, які отримали підтримку від інциденту, надати свої відгуки щодо покращення механізмів реагування АДРА.

5. Підтримка партнерів та зацікавлених сторін у запобіганні сексуальних переслідувань, експлуатації та насильства(SHEA)

АДРА докладе всіх зусиль, щоб підтримати своїх партнерів та інших зацікавлених сторін, з якими вона співпрацює, включаючи уряд, бізнес, інші неурядові організації, установи, спільноти та окремих людей, щоб спільно усунути основні причини SHEA, водночас чутливо й ефективно займаючись SHEA, що виникає під час нашої роботи.

Зобов'язання АДРА щодо дотримання Політики з питань захисту від сексуального переслідування, експлуатації та насильства(PSHEA)

- ▶ Партнерські домовленості включають план нарощування потенціалу захисту, а витрати включені в бюджети та винагороди.
- ▶ Якщо це можливо, АДРА братиме участь у громадських або міжвідомчих механізмах подання скарг, які спільно розробляються та впроваджуються місцевою громадою чи громадою з питань допомоги. АДРА сприятиме міжвідомчим зусиллям та спільним механізмам для запобігання та звітності щодо сексуального переслідування, експлуатації та насильства.
- ▶ Створювати та підтримувати механізми для регулярного навчання спільнот, які обслуговує АДРА, щодо їхніх прав та способів доступу до відповідних каналів звітності, а також про те, що відбувається, коли хтось повідомляє про порушення.

Ці п'ять пунктів про зобов'язання детально пояснюються в Додатках I та II із особливими вимогами, зокрема щодо найму та звітності. Стандарти впровадження АДРА з питань безпеки, зокрема Зобов'язання Перше та Друге, допомагають реалізувати ці зобов'язання та вимоги на практиці.

Оцінка ризиків безпеки (Політика з питань безпеки від сексуального переслідування, експлуатації та насильства - PSHEA).

Щоб залишатися відповідним цій Політиці, кожен офіс АДРА повинен проявити належну ретельність для виявлення, пом'якшення та моніторингу ризиків сексуального переслідування, експлуатації та насильства(SHEA) за допомогою підходу до управління ризиками.

Оцінки ризиків безпеки та плани пом'якшення можуть бути включені в попередні оцінки, такі як реєстр ризиків безпеки або гендерний аналіз.

- ▶ **Оперативний** :Кожен офіс АДРА має проводити щорічну оцінку ризиків, яка визначає організаційні ризики, які включають адміністративні сфери (наприклад, персонал, інформація та технології), які не обов'язково стосуються конкретного проекту. Відповідно, кожен офіс у країні повинен підтримувати контекст і карту перенаправлення, щоб відстежувати діючі закони, культурні норми, вимоги щодо звітності стосовно сексуального переслідування, експлуатації та насильства (SHEA) та відомих постачальників послуг для направлення постраждалих від сексуального насильства.
- ▶ **Проект** :У рамках підходів до програмування команди програми повинні оцінити рівень ризику виникнення сексуального переслідування, експлуатації та насильства(SHEA) та відповідно адаптувати розробку програми та впроваджувати стратегії запобігання. Це особливо важливо в умовах надання гуманітарної допомоги.
- ▶ **Партнери (субгрантоотримувачі, підрядники та інші постачальники послуг)**: У процесі вибору партнера здатність потенційного партнера відповідати вимогам АДРА.

Оцінка ризиків безпеки (PSHEA)

Слід розглянути структуру політики з питань безпеки. Рівень цієї оцінки повинен відповідати ступеню залучення партнера до бенефіціарів. Висновки цієї оцінки повинні бути основою для остаточного контракту та плану роботи між АДРА та партнером для посилення потенціалу Політики щодо сексуального переслідування, експлуатації та насильства(PSHEA) для партнера.

Ці оцінки відображатимуть процеси прийняття рішень, документи та ризики. Знову ж таки, це не має бути окремою процедурою, її слід включити в існуючі процеси планування діяльності та управління ризиками.

Повідомлення про проблеми сексуального переслідування, експлуатації та насильства(SHEA)

Представники АДРА, які отримують або мають скаргу чи занепокоєння, пов'язані з сексуальними домаганнями, експлуатацією та насильством, повинні негайно повідомити про це і не проводити подальше розслідування. Якщо комусь загрожує безпосередня небезпека серйозної шкоди, слід звернутися до служби екстреної допомоги, якщо це не загрожує подальшою небезпекою. В іншому випадку представники АДРА повинні безпосередньо інформувати координаційний центр з питань безпеки (або подібний центр)⁹, їх регіонального директора та їхнього безпосереднього керівника, якщо це необхідно. Це має відбутися протягом одного дня (24 години) або якомога швидше, якщо безпека та технології не дозволяють дотримати цей термін.

Регіональний директор та/або координаційний центр з питань безпеки повинні потім повідомити голову ради, регіональний офіс, будь-який допоміжний офіс АДРА, якщо це необхідно, та офіс з питань безпеки в АДРА міжнародна протягом наступних 24 годин або якомога швидше.

Координаційний центр із питань безпеки разом із регіональним директором повинен оцінити ситуацію на предмет будь-яких потенційних проблем зі здоров'ям, безпекою та захистом і пом'якшити серйозні ризики або негайно перенаправити. Конфіденційність має бути збалансована з необхідністю вжити (можливо негайних) заходів.

Якщо представники АДРА відчувають себе некомфортно звітувати перед координаційним центром з питань безпеки або регіональним директором (наприклад, якщо вони вважають, що звіт не буде сприйнятий серйозно, або якщо ця особа причетна до проблеми), вони можуть повідомити за межами свого офісу. Альтернативні варіанти включають:

- ▶ Платформа регіонального офісу для повідомлень про порушення або голова опікунської ради
- ▶ Регіональний офіс АДРА
- ▶ Офіс з питань безпеки в АДРА Міжнародна Protection@adra.org
- ▶ Платформа для інформування АДРА Міжнародна Adventist.Alertline.com/GCS/Welcome

Під час звітування конфіденційність буде максимально збережена, обмежуючи доступ до інформації для якомога меншої кількості людей.

⁹Координаційний центр з питань безпеки — це місце для будь-кого, хто має обов'язки з питань безпеки, наприклад, спеціаліст із розгляду скарг, менеджер з питань безпеки, менеджер із гендерних питань та захисту тощо. Місцеві адаптації цієї Політики можуть оновити назву

до відповідної посади в їхньому офісі, якщо вона існує.

Засвідчений, підозрюваний або прозвітований випадок порушень.

АДРА забезпечує безпеку скаржника і будь-якій жертві або постраждалому(ій).

Протягом 24 годин, повідомити про випадок на адресу:

- Координатор з питань безпеки або подібна посада
- Регіональний директор

Протягом 24 годин, повідомити про випадок:

- Голова місцевої ради
- ▶ Регіональний офіс
- ▶ Підтримка офісів АДРА, якщо потрібно
- Офіс з питань безпеки, АДРА

У разі потреби АДРА Міжнародна та відповідні офіси АДРА розкриватимуть інформацію третім сторонам.

Протягом 24 годин, якщо вам незручно звітувати всередині свого офісу, зверніться до будь-якого з наведеного нижче контакту:

- Система інформування регіонального офісу або опікунської ради
- Регіональний офіс
- Офіс з питань безпеки Protection@ADRA.org
- Анонімне інформування Adventist.Alertline.com / GCS/Welcome

Протягом 48 годин, офіс з питань безпеки підтвердить, що він отримав звіт від скаржника або відповідної особи, і допоможе оцінити/підтримати безпосередні потреби потенційних жертв або постраждалих.

Протягом 10 днів, офіс з питань безпеки прийме рішення з відповідними зацікавленими сторонами як діяти при отриманні повідомлення про інцидент.

У випадках, у яких бере участь представник іншої організації, офіс з питань безпеки або місцевий координаційний центр з питань безпеки та/або регіональний директор звинувачення передають до відповідного координаційного центру цієї організації, в ідеалі відповідно до міжвідомчого протоколу.

Якщо організацією суб'єкта скарги є партнер АДРА, слід дотримуватися попередньо встановлених партнерських спільних процедур. Представникам АДРА рекомендується звітувати безпосередньо перед зовнішніми організаціями, але якщо скарга не стосується АДРА.

Структура звітності та процедури для мережі офісів АДРА детальніше описані в документі

«Глобальні процедури АДРА для подання та отримання чутливих скарг»

Примітка щодо створення каналів звітності

Про скарги та занепокоєння бенефіціарів або місцевих громад слід повідомляти в рамках існуючих механізмів зворотнього зв'язку та подання скарг на рівні проекту. АДРА, як і раніше, має надавати численні канали та можливості повідомляти про проблеми, якщо суб'єкт скарги контролює механізм подання скарг на рівні проекту. Усі делікатні скарги мають бути направлені до відповідних офісів АДРА у встановлені терміни.¹⁰

¹⁰Після того, як офіс з питань безпеки отримає достовірний звіт про інцидент, офіс запевняє відповідне регіональне бюро та повідомляє голову місцевої ради регіонального офісу, де стався інцидент. Якщо регіональний офіс причетний до інциденту, його правління та/або комітет відділу буде проінформований. Крім того, офіс з питань безпеки забезпечить, щоб усі допоміжні офіси АДРА в країні, де стався інцидент, були обізнані про інцидент, щоб допомогти їм дотримуватися звітності донорів щодо сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA).

Реагування на проблеми стосовно сексуального домагання, експлуатації та насильства(PSHEA)

Поведінка, яка підриває Основні принципи Політики з питань безпеки від сексуального домагання, експлуатації та насильства(PSHEA) та зобов'язання АДРА підтримувати захисне середовище заборонена цією Політикою. У разі потреби, буде проведено адміністративне розслідування та можливе направлення до державних органів для кримінального розслідування відповідно до законодавства країни, в якій вони працюють; та/або АДРА відповідно до дисциплінарних процедур.

Офіси АДРА зобов'язані підтримувати процес розслідування щодо адміністративних гарантій та будь-які вимоги щодо звітності.

Кожен офіс АДРА має виділяти кошти на безпеку, щоб покривати витрати на розслідування, підтримку постраждалих та інші заходи з охорони/дії відповідні до Політики з питань безпеки від сексуальних домагань, експлуатації та насильства (PSHEA), такі як інформаційні матеріали.

Процес проведення адміністративного охоронного розслідування в АДРА викладено у **Посібнику із розслідування безпеки мережі офісів АДРА**. Слідча група та комітет разом із відповідним регіональним або допоміжним офісом АДРА вирішують, чи потрібно і коли повідомляти про звинувачення державні органи, використовуючи підхід, що ґрунтується на оцінці ризику. Це рішення керується перевагами та згодою постраждалого разом із **Єдиною політикою щодо збалансування розкриття інформації національним органам влади з принципами конфіденційності під час отримання та розгляду заяв про сексуальну експлуатацію та насильство з боку осіб, які діють згідно з мандатом Організації Об'єднаних Націй** (Примітка: буде видано як бюлетень Генерального секретаря).¹¹

Дисциплінарні наслідки

Будь-яке обґрунтоване порушення *Політики з питань безпеки від сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)* буде вважатися актом грубого порушення і підставою для припинення дій трудового договору. Крім того, будь-яка особа, на яку поширюється ця Політика, якщо буде виявлено переслідування, примушення, залякування або помсту щодо іншого, що порушує цю Політику, підлягає негайному та відповідному дисциплінарному стягненню, аж до звільнення.

Для того, щоб усі офіси АДРА реагували на порушення Політики з питань безпеки від *сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)* послідовним і серйозним чином, у цій Політиці викладено можливі дисциплінарні заходи залежно від тяжкості порушення. При звинуваченнях у порушеннях *Політики з питань безпеки сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)* обґрунтовані, Слідчий комітет може рекомендувати відповідній уповноваженій особі(особам), вжити один із таких заходів дисциплінарного стягнення:

ПРішення Слідчого комітету про передачу справи до національних органів повинно враховувати згоду постраждалого/скаржника, який, можливо, не бажає залучати місцеву владу. Однак у деяких випадках державні та місцеві органи влади, в яких є механізм звітності, можуть також мати обов'язкові закони щодо звітності, пов'язані з інцидентами із головним виконавчим директором(CEO).

Дисциплінарні наслідки

- ▶ У випадку **сексуального насильства**, АДРА призупинить оплату будь-якій особі, яка є об'єктом конкретних звинувачень у сексуальному насильстві, поки АДРА та/або правоохоронні органи розслідують справу. Усі обґрунтовані порушення призведуть до припинення та позбавлення права на повторний прийом на роботу або отримання в майбутньому контрактів, грантів чи інших ресурсів від АДРА. Сексуальне насильство вважається злочином у багатьох юрисдикціях, де працює АДРА. АДРА підтримуватиме жертв насильства або постраждалих про яких зазначено у звіті про сексуальне насильство до правоохоронних органів, а в деяких випадках може повідомляти як організація, яка має правові зобов'язання.

Всі обґрунтовані висновки **сексуальної експлуатації** і **сексуальних домагань** призведуть до значного та пропорційного покарання, яке буде залежати від характеру та тяжкості поведінки та від того, чи можна її ефективно подолати.

- ▶ У випадку **сексуальної експлуатації**, АДРА оцінюватиме характер імовірної поведінки, ризик продовження подібної поведінки та благополуччя будь-яких жертв або постраждалих, коли вирішуватиме, як пом'якшити ризик продовження поведінки або шкоди, поки триває розслідування. АДРА відсторонить обвинуваченого від оплати праці, поки триває розслідування, якщо ризики подальшої поведінки або шкоди не можуть бути належним чином пом'якшені. АДРА підтримуватиме постраждалих у повідомленні про сексуальну експлуатацію до правоохоронних органів, а в деяких випадках може повідомляти як організація, яка має правові зобов'язання.
- ▶ У випадку **сексуальних домагань**, скарги можуть вирішувати, який процес слід здійснити, наприклад, працювати з відділом кадрів в офісі АДРА за місцем їх розташування або передавати проблему до регіонального офісу АДРА або АДРА Міжнародна. Залежно від того, де і як розглядається звинувачення, дисциплінарні стягнення будуть відрізнятися.

Покарання за сексуальну експлуатацію та сексуальні домагання може включати одне або кілька з наступного (цей список не є вичерпним): листи-попередження про неналежну поведінку, обов'язкове навчання з гендерних питань та сексуальної експлуатації та насильства, пониження в посаді, позбавлення права на підвищення, відсторонення від роботи без оплати, плани покращення виконання обов'язків, можливості для людей, які зазнали сексуальної експлуатації, поділитися заявами про вплив насильства зі своїми кривдниками та отримати вибачення від їх переслідувачів, або звільнення з приводу повторного найму або отримання в майбутньому контрактів, грантів чи інших ресурсів від АДРА.

Усі обґрунтовані висновки представників АДРА, які не повідомляли про інциденти *сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)* або які не підтримували захисне середовище, яке запобігало *сексуального домагання, експлуатації та насильства (SHEA)*, призведуть до значного та пропорційного кривди покарання, яке залежатиме від характеру та серйозності поведінки та від того, чи можна ефективно подолати її.

Дисциплінарні наслідки

Співробітники АДРА можуть вирішити піти у відставку, поки триває розслідування; однак розслідування проводитиметься до завершення. Якщо звинувачення щодо працівника є обґрунтованими, АДРА не прийме звільнення працівника і натомість відповідь дисциплінарним стягненням, рекомендованим Слідчим комітетом.

Офіси АДРА, які не дотримуються процесу адміністративного розслідування та/або не дотримуються висновків та рекомендацій, АДРА Міжнародна залишає за собою право інформувати внутрішні та зовнішні зацікавлені сторони (наприклад, донорів, Церкву адвентистів сьомого дня у відповідному регіоні), і може призвести до видалення ліцензії на акредитацію АДРА (AAL) офісу).

Впровадження та моніторинг

Місцеві ради несуть повну відповідальність за цю Політику; а президент АДРА Міжнародна, обласний директор та регіональні представники відповідають за його виконання.

Усі менеджери АДРА також несуть відповідальність за забезпечення виконання цієї політики та пропагування її як актуальної в усіх аспектах своєї роботи, притягувати себе та інших до відповідальності та допомагати створити безпечне середовище для всіх.

При дотриманні цієї Політики слід керуватися **Стандартами АДРА з питань безпеки (ASF)**, де вказано мінімальні стандарти безпеки в АДРА. Кожен офіс АДРА повинен щорічно контролювати виконання політики та стандартів щодо Стандартів АДРА з питань безпеки.

Ця політика мережі АДРА буде переглядатися щонайменше кожні три роки або раніше, якщо Офіс з питань безпеки та Комітет мережі офісів АДРА потребують суттєвих змін. Цей огляд гарантує, що ця Політика контролюється та відповідає іншим Політикам, процедурам та інструкціям офісу АДРА з питань безпеки.

Додаток І: Вимоги до безпечного набору співробітників для всіх офісів АДРА

Контрольний список для Політики з питань безпеки від *сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)* та захисту дітей, набір, укладання контрактів та управління продуктивністю¹²

- Включіть речення в оголошення про вакансії, щоб повідомити кандидатів про те, що буде проведена перевірка справ і рекомендацій, а етика є частиною щорічної оцінки роботи.
- Вимагати від заявників самостійно заявляти про попередні випадки сексуальних або інших порушень, припинення роботи в минулому, судимості та підозри, зареєстровані в державних органах щодо контактів з дітьми, а також давати згоду на розкриття будь-якої такої інформації їхніми колишніми роботодавцями під час перевірки посилення. Цей запит і відповідь заявників мають бути задокументовані.
- Задокументовані усні перевірки.
- Проведіть перевірку даних (наприклад, поліцейські записи, пошуки в Google) і зверніться до служби перевірки при прийомі на роботу на предмет колишніх проступків відповідно до місцевих законів щодо зайнятості, конфіденційності та захисту даних. Усім представникам, які контактують з дітьми, потрібна документальна перевірка судимостей.
- За обмежених обставин може виявитися неможливим отримати достовірну перевірку судимості. Замість цього може бути прийнята законодавча декларація або місцевий юридичний еквівалент із зазначенням зусиль, зроблених для отримання іноземної поліцейської перевірки, та розкриттям будь-яких звинувачень та витрачених судимостей, пов'язаних з експлуатацією дітей, а також заповнені форми самодекларації.
- В ідеалі перевірки слід проводити для кожної країни, в якій особа проживала 12 місяців або більше протягом останніх 5 років, а також для країн громадянства особи.
- Проведіть перевірку наявного персоналу, якщо відбулися зміни в обов'язках і посадах, які потребують активізації взаємодії з вразливими групами населення.
- Кожні три-п'ять років слід повторювати перевірку наявного персоналу.
- Забезпечте гендерно збалансовану співбесіду для персоналу під час найму та проводьте гендерно нейтральні співбесіди.¹³
- Поставте кандидатам на співбесіді запитання про етику та етичні дилеми (наприклад, що ви уявляєте про етичну організацію? Розкажіть мені про час, коли ви зіткнулися з етичною проблемою.) Для посад, які працюють безпосередньо з уразливими групами населення, співбесіди мають включати специфічні поведінкові питання на посаду.
- Вимагайте від кандидатів переглянути та підписати *Кодекс поведінки* (або включити в трудові договори) до того, як їм запропонують контракт.
- Включіть пункт Політики з питань *сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)*¹⁴ у трудові договори, у тому числі при укладенні субпідряду.

¹²Цей контрольний список взято з інструментарію ЮНІСЕФ PSHEA за січень 2020 року.

¹³Також див. [Стратегія та інструменти ЮНІСЕФ з гендерного балансу](#), переглянуто 8 липня 2019 року.

¹⁴Офіси АДРА можуть адаптувати наступний пункт PSEA: «Підрядник вживає всіх належних заходів для запобігання сексуальним експлуатація або зловживанням будь-кого з боку його співробітників або будь-яких інших осіб, залучених і контрольованих підрядником для виконання будь-яких послуг за Договором. Будь-яке порушення положення Підрядником дає право АДРА негайно розірвати контракт».

Додаток I: Вимоги безпечного набору на роботу для всіх офісів АДРА

- Окреслити дисциплінарні заходи у разі підтверджених звинувачень у сексуальній експлуатації та насильстві (PSHEA) (наприклад, розірвання контракту).
- Включити навчання Політиці з питань безпеки від *сексуального домагання, експлуатації та насилля (PSHEA)*, як частину процесу адаптації та проводьте курси підвищення кваліфікації через регулярні проміжки часу під час перебування на роботі.
- Включити дотримання *Кодексу поведінки* (наприклад, участь у тренінгах PSHEA) в оцінці діяльності персоналу.
- Включити до оцінки роботи старшого персоналу їхню ефективність у створенні та підтримці середовища, яке запобігає та реагує на *сексуальні домагання, експлуатацію та насильство (PSHEA)*.
- Заморозити можливості професійного просування/найму осіб, які перебувають під слідством.
- У випадках підтверженого порушення вжити жорстких дисциплінарних заходів (наприклад, звільнення, відсторонення від роботи, письмовий осуд або інші адміністративні/коригувальні заходи) і там, де можлива злочинна поведінка, необхідно розглянути можливість повідомити про інцидент місцевим правоохоронним органам.¹⁵
- Ведіть внутрішню базу даних, яка документує будь-які дисциплінарні заходи щодо персоналу, включаючи звільнення, щоб уникнути повторного прийняття на роботу пізніше.
- Систематично ділитися відповідною інформацією про персонал, який, як відомо, здійснив *сексуальні домагання, експлуатацію чи насильство*, з іншими потенційними роботодавцями під час перевірок, наскільки це можливо з боку закону.

Додаток II: Сексуальні та романтичні стосунки

АДРА забороняє співробітникам вступати в сексуальні або романтичні стосунки з членами спільнот, з якими вони безпосередньо працюють. Це пояснюється тим, що як представник АДРА людина має потенційно більший доступ до товарів, послуг і влади, ніж члени спільноти учасників програми, що може бути використано для тиску або експлуатації на них. Проте відомо, що представники АДРА часто також є членами спільноти учасників програми, а отже, можуть бути одруженими або мати тривалі романтичні стосунки в спільноті учасників програми. Лише в цих випадках відносини можуть бути дозволені. Очікується, що всі співробітники будуть проявляти розсудливість, професіоналізм і справедливість, коли між представниками АДРА та учасниками програми будуть романтичні стосунки.

Крім того, АДРА забороняє співробітникам вступати в сексуальні або романтичні стосунки між співробітниками або особами в процесі найму. Це створює конфлікт інтересів і, ймовірно, є зловживанням владою, про що може бути важко повідомити конфіденційно або без страху помсти.

¹⁵Організації можуть вирішити не передавати справу до національних правоохоронних органів.

Додаток II: Сексуальні та романтичні стосунки

У будь-якому випадку, якщо зав'язуються романтичні стосунки, очікується, що представник АДРА повідомить про ці стосунки своєму керівнику, який потім визначить, чи прийнятна подібна організація роботи.

Відносини, які офіційно не розголошуються та залучають безпосереднього керівника чи керівника, можуть бути розглянуті як порушення вимог щодо розкриття інформації відповідно до *Кодексу поведінки з питань безпеки та Політики з питань безпеки від сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)* і як потенційні сексуальні домагання з такими ж дисциплінарними наслідками сексуальної експлуатації.

Додаток III: Заборонена поведінка

Політика з питань захисту від сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA) суворо забороняє всім представникам АДРА брати участь у будь-чому знаступного:

- ▶ Пропонування спеціальних пільг (включаючи гроші, роботу, товари чи послуги) учасникам програми, організаційним партнерам та колегам в обмін на явні, неявні або які вимагаються сексуальні послуги;
- ▶ Погрози чи інсинуації про те, що відмова або небажання особи підкорятися сексуальним замахам чи вимогам вплине на право особи на допомогу, працевлаштування та підтримку проекту;
- ▶ Словесна поведінка, така як сексуально принизливі зауваження, яскраві словесні коментарі щодо тіла чи одягу особи, слова, що принижують сексуальну гідність, для опису особи, сексуально непристойні листи, нотатки, електронні листи чи запрошення, принизливі чи невідповідні коментарі, обзивання, інсинуації, образи, жарти, сексуальні заклики або пропозиції;
- ▶ Візуальна поведінка, як-от зневажливість, сексуальні жести, демонстрація або розповсюдження предметів або зображень сексуального характеру, мультфільмів, плакатів з графіті або журналів;
- ▶ Фактичний або загрозливий фізичний контакт або поведінка, наприклад поплескування, щипання, блокування рухів або будь-які інші образливі дотики;
- ▶ Виявляти сексуальний інтерес або займатися будь-якою сексуальною діяльністю з дітьми (будь-яка особа віком до 18 років). Помилкове переконання у віці особи не є захистом;
- ▶ Використання дітей або дорослих для отримання сексуальних послуг для інших;
- ▶ Використання комп'ютерного обладнання АДРА або іншої технології чи офісного простору для перегляду, завантаження, створення, розповсюдження або збереження в будь-якому форматі невідповідних матеріалів, включаючи, але не обмежуючись, порнографією для дорослих чи дітей або будь-що сексуального характеру.

Додаток III: Заборонена поведінка

- ▶ Потурати торгівлі людьми або бути учасником торгівлі людьми (див. *Політика АДРА щодо боротьби з торгівлею людьми*);
- ▶ Будь-які дії, які можуть являти собою сексуальні домагання, сексуальну експлуатацію або сексуальне насильство або не відповідають принципам, згаданим у *Кодексі поведінки*.

ПОДЯКА

АДРА цінує та визнає підтримку з боку інших організацій у секторі, які були прозорими та підтримували у формуванні Політики з питань безпеки від *сексуального домагання, експлуатації та насильства (PSHEA)*. Дана Політика разом з іншими Політиками АДРА з питань безпеки були створені значною мірою завдяки:

- ▶ АДРА Австралія, (2019). *Політика PSHEA*.
- ▶ Care International, (2009). Політика щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству та реагування на них.
- ▶ Concern Worldwide, (2018). *Політика захисту учасників програми*.
- ▶ CHS Alliance, (2017). Посібник із запобігання сексуальній експлуатації та насильству.
- ▶ Спеціальна група міжвідомчого постійного комітету (МПК) із захисту від сексуальної експлуатації та насильства (PSEA), (2013). Мінімальні стандарти роботи «Захист від сексуальної експлуатації та насильства з боку персоналу».
- ▶ Корпус милосердя, (2018). *Політика щодо сексуальних порушень на робочому місці*.
- ▶ Oxfam GB, (2018) *Політика захисту від сексуальної експлуатації та насильства*.

ЗАТВЕРДЖЕНО ОПІКУНСЬКОЮ РАДОЮ від 23.05.2019 р.

Президенті УУК Носов СВ

Андрій

Секретарі УУК Безкровний

Президент ПК Зубуєв О.А.

А.М., С.М. УУК Рутковський М.В.

В.С. УУК, А.М. Залучка В.П.

Президенті ІСК

Президент ВДК

Президент ОК бойко И.А.

Президент ОК Тендер В.В.

Президент ЗК Тоник В.Ю.

Президент ОК Зверюк І.С.

Президент УК Кулага В.І.

Секретар УУК Велесук В.С.