



БО «БФ «Джерело Відродження»  
Жук С. О.  
21 січня 2026 р.

**ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАХИСТУ ВІД СЕКСУАЛЬНОЇ  
ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУГИ (ЗСЕН)  
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД  
«ДЖЕРЕЛО ВІДРОДЖЕННЯ» (CFSR)**

Харків – 2026

## ЗМІСТ

1. Вступ	3
2. Визначення	4
3. Мета, сфера застосування та цільові групи	6
4. Ключові принципи та правила поведінки	8
5. Ролі та обов'язки	9
6. Процедури повідомлення	12
7. Моніторинг та оцінювання	14
Додаток 1. Конфіденційний звіт про випадок сексуальної експлуатації та наруги (СЕН)	15
Додаток 2: Форма перенаправлення для постраждалих від ГЗН/СЕН	17

## 1. Вступ

Благодійна організація «Благодійний фонд «Джерело Відродження» (далі – Фонд) визнає повагу до гідності людини та захист прав вразливих осіб одним із ключових принципів своєї діяльності, що закріплені у положеннях Статуту.

Сексуальна експлуатація та наруга щодо осіб, які отримують допомогу чи підтримку від Фонду, становлять одне з найсерйозніших порушень гуманітарних принципів і загрожують здатності Фонду виконувати свої цілі. Незважаючи на зусилля гуманітарного сектора, випадки сексуальної експлуатації та наруги все ще трапляються, а багато з них лишаються неповідомленими через страх перед помстою або негативними наслідками. У зв'язку з цим Фонд вважає за необхідне вживати системних заходів для запобігання таким порушенням і забезпечувати належне реагування у разі їх виявлення. Ця Політика поширюється не лише на бенефіціарів, а й на працівників, волонтерів, консультантів, підрядників, партнерів і всіх осіб, які взаємодіють з діяльністю Фонду.

Ця Політика зосереджена на питаннях сексуальної експлуатації та наруги з боку персоналу Фонду.

Ця Політика може бути використана як орієнтир для партнерських організацій, які планують впроваджувати або вдосконалювати власні підходи до запобігання сексуальній експлуатації та наруги.

У ньому закріплено положення, що забороняють будь-які форми сексуальної експлуатації та наруги щодо осіб, які звертаються по допомогу або користуються підтримкою Фонду. Зокрема, категорично заборонено обмін грошей, праці, товарів чи послуг на сексуальні дії, сексуальну прихильність або інші форми принизливої чи експлуаторської поведінки. Ця заборона також поширюється на взаємодію з працівниками секс-індустрії.

Фонд поділяє міжнародні стандарти нульової толерантності до сексуальної експлуатації та наруги й керується положеннями Бюлетеня Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй про спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та наруги (ST/SGB/2003/13). Також Фонд бере до уваги Резолюцію 3, ухвалену 32-ю Міжнародною конференцією Червоного Хреста та

Червоного Півмісяця у 2015 році, яка засуджує сексуальне та гендерно зумовлене насильство і закликає організації впроваджувати політику нульової толерантності та застосовувати санкції за такі порушення.

## 2. Визначення

У межах цієї Політики терміни вживаються в такому значенні:

- **Постраждалі особи** – особи, які звертаються по допомогу або користуються захистом і підтримкою Фонду. До цієї категорії можуть належати будь-які особи в країні або місцевій громаді, що взаємодіють із Фондом.

- **Механізми подання скарг на основі громади (МПСНГ)** – надійні канали, через які члени постраждалої громади можуть безпечно подавати скарги та звертатися по допомогу. Вони ґрунтуються на взаємодії з громадою, де люди можуть – і заохочуються – конфіденційно повідомляти про скарги, зокрема щодо випадків СЕН. Такі повідомлення передаються відповідним органам для реагування.

- **Персонал Фонду** – будь-яка особа, яка виконує роботу в інтересах Фонду, зокрема фахівці, залучені за цивільно-правовими договорами чи договорами з фізичними особами-підприємцями, відряджені працівники, особи, що надають послуги від імені Фонду, волонтери, стажери та консультанти.

- **Внутрішні правила Фонду** – посадові інструкції, включно з Кодексом етики та ділової поведінки, а також інші чинні правила, положення та політики Фонду.

- **Запобігання сексуальній експлуатації та порузі (ЗСЕН)** – сукупність політик, правил і дій, спрямованих на недопущення участі персоналу Фонду в будь-якій формі сексуальної експлуатації або жорстокого поводження, а також на належне реагування у разі виявлення таких випадків.

- **Помста** – будь-які прямі чи непрямі шкідливі дії, обіцяні, загрожувані або вчинені щодо особи, яка стала жертвою або добросовісно повідомила про підозру у вчиненні неправомірних дій (зокрема СЕН), або брала участь в авторизованому аудиті чи розслідуванні. Помста може включати відмову в

наданні допомоги, несправедливий розподіл ресурсів, упереджені адміністративні дії (наприклад, необґрунтовану негативну оцінку, зміну посадових обов'язків, створення ворожої атмосфери), а також словесне переслідування чи зловживання.

- **Сексуальне насильство** – будь-яке фактичне фізичне або психологічне втручання сексуального характеру, вчинене під загрозою, примусом або за нерівних обставин стосовно постраждалих осіб.

- **Сексуальна експлуатація** – передбачає, але не обмежується такими діями:
  - статеві стосунки з особами, які не досягли 18-річного віку. Посилання на хибне уявлення про вік не є виправданням. Персоналу Фонду забороняється вступати у статеві стосунки з особами молодше 18 років, навіть у країнах, де вік згоди є нижчим;

- обмін грошей, роботи, товарів або послуг на секс чи інші сексуальні дії;
- статеві стосунки з повіями, навіть якщо це легалізовано в конкретній країні;
- схиляння дитини або дорослого до сексу з іншими особами;
- примус, погроза або відмова у наданні послуг чи допомоги у разі відмови від сексуальних послуг.

- **Сексуальна експлуатація та наруга (СЕН)** – термін, що в цій Політиці використовується для позначення зазначених вище дій.

- **Сексуальні домагання** – небажані сексуальні дії, прохання про інтимні послуги, висловлювання, фізичні жести або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, що може образити або принизити іншу особу на робочому місці. Це може бути як поодинокий інцидент, так і систематичне переслідування.

- **Персонал третьої сторони** – будь-яка особа, що працює в іншій організації та залучена до діяльності Фонду на підставі угоди про надання послуг між Фондом і постачальником послуг, але не є безпосереднім працівником Фонду.

- **Викривач** – особа, яка повідомляє про підозру у порушенні внутрішніх правил Фонду на підставі обґрунтованої підозри у вчиненні неправомірних дій.

### **3. Мета, сфера застосування та цільові групи**

#### **3.1. Мета**

а) Метою цієї Політики є не лише запобігання сексуальній експлуатації та наруги з боку персоналу Фонду, а й забезпечення належного реагування у випадках їх виявлення. Це передбачає турботу про добробут постраждалих, забезпечення підзвітності та добросовісної взаємодії з громадами. Важливою складовою цієї політики є справедливе ставлення до осіб, яких обґрунтовано підозрюють у порушеннях, – відповідно до Внутрішніх правил і політик Фонду.

б) За допомогою цієї політики та її процедур посилюються існуючі системи внутрішньої звітності, розслідування та подальших заходів щодо можливих порушень Кодексу етики та ділової поведінки та Посадових обов'язків, пов'язаних із СЕН. Відповідні кроки щодо випадків СЕН пояснюються нижче в розділах 5 «Ролі та обов'язки» та 6 «Процедури складання звітності». План дій, що підтримує реалізацію цієї політики, спрямований на подальше вирішення питань підвищення обізнаності та підготовки кадрів, що збільшить спроможність розглядати справи відповідно до міжнародних стандартів.

в) Ця Політика посилює систему підзвітності, спрямовану на запобігання сексуальній експлуатації та наруги як у межах діяльності Фонду, так і серед залучених сторонніх осіб. Вона створює умови, за яких кожен – працівник чи інша особа, яка стала свідком або має підозри щодо СЕН, – може безпечно повідомити про інцидент і бути захищеним від будь-яких форм помсти.

г) Взаємодія з місцевими громадами, підтримка доступних механізмів подання скарг і надання допомоги постраждалим є ключовими елементами цієї Політики, її процедур та Плану дій. Підходи, викладені в документі, узгоджуються з внутрішніми керівними принципами Фонду, а також ґрунтуються на положеннях Бюлетеня Генерального секретаря ООН про сексуальну експлуатацію та наругу (ST/SGB/2003/13), зокрема щодо процедури повідомлення та підтримки вразливих осіб. У розробленні та впровадженні цієї Політики Фонд також бере до уваги найкращі практики українських і міжнародних гуманітарних організацій.

### 3.2. Сфера застосування

а) Політика поширюється на весь персонал Фонду, зокрема працівників, волонтерів, консультантів, підрядників та інших осіб, залучених до діяльності Фонду.

б) Усі договори, що укладаються Фондом, зокрема трудові, цивільно-правові, договори на постачання товарів або надання послуг тощо, мають обов'язково містити положення про дотримання Політики щодо захисту від сексуальної експлуатації та наруги (ЗСЕН). Така ж вимога поширюється і на грантові угоди з партнерами-виконавцями.

в) Скарги щодо дій персоналу, волонтерів чи інших залучених осіб розглядаються згідно з пунктом 6.3.1 цієї Політики.

г) Ця Політика не поширюється на випадки сексуальних домагань між працівниками Фонду. Такі ситуації регулюються окремо – відповідно до положень Кодексу етики та ділової поведінки.

д) Усі працівники, волонтери, консультанти, підрядники, постачальники послуг та інші особи, залучені до діяльності Фонду, зобов'язані ознайомитися з Кодексом етики та ділової поведінки Фонду та підписати відповідну форму підтвердження ознайомлення (див. Додаток 1 до «Кодексу етики та ділової поведінки благодійної організації «Благодійний фонд «Джерело Відродження») як обов'язкову умову початку співпраці.

### 3.3. Цільові групи

Ця Політика спрямована на захист таких категорій осіб:

- Бенефіціари – особи, які звертаються по допомогу або отримують підтримку від Фонду;
- Працівники Фонду – штатні, позаштатні, тимчасові працівники, консультанти, стажери;
- Волонтери та інші залучені особи, зокрема підрядники, постачальники послуг, експерти;
- Партнерські організації та їхній персонал, які реалізують спільні проекти з Фондом;

- Будь-які інші особи, які взаємодіють з Фондом у межах його діяльності.

#### **4. Ключові принципи та правила поведінки**

##### **4.1. Політика нульової толерантності**

Фонд дотримується політики абсолютної нетерпимості до сексуальної експлуатації та наруги. Це означає, що будь-яка особа, винна у таких діях, має бути притягнута до відповідальності.

##### **4.2. Підхід, орієнтований на постраждалих**

Фонд застосовує підхід, що ставить у центр уваги потреби вразливих осіб. Основними принципами цього підходу є:

- а) Не нашкодь – жодна дія не повинна погіршувати становище постраждалого.
- б) Повага – усі рішення й дії мають ґрунтуватися на повазі до вибору, прав, гідності та потреб особи.
- в) Безпека – захист і безпека постраждалого є безумовним пріоритетом.
- г) Конфіденційність – інформація про особу, яка постраждала, або інші дані, що дозволяють ідентифікувати її, не розголошуються. Усі справи повинні розглядатися з дотриманням максимальної конфіденційності.
- ґ) Недискримінація – усі, хто потребує допомоги у зв'язку з інцидентом СЕН, мають право на рівне та гідне ставлення.
- д) Захист дітей – діти, які постраждали, потребують особливої уваги та підтримки. Питання захисту дитини повинні розглядатися за участю фахівців у цій сфері.

##### **4.3. Принципи розслідування**

Розслідування випадків сексуальної експлуатації та наруги має бути неупередженим, справедливим і здійснюватися з повагою до прав усіх залучених осіб.

##### **4.4. Залучення громад**

Фонд дотримується підходу, заснованого на залученні громад та підзвітності перед ними, ставлячи інтереси місцевих громад у центр своєї діяльності.

##### **4.5. Заборонена поведінка**

Відповідно до Кодексу етики та ділової поведінки, працівники Фонду зобов'язані:

а) Утримуватися від будь-яких форм сексуальної експлуатації та наруги.

б) Не вступати в сексуальні стосунки:

- з особами, які не досягли 18-річного віку, незалежно від віку згоди (відсутність знань про вік або помилкове переконання не є виправданням);

- з дорослими, які звертаються по допомогу або вже її отримують від Фонду;

- у будь-якій формі, що передбачає зловживання владою, нерівність або примус, незалежно від наявності фізичного контакту.

в) Не пропонувати та не обмінювати гроші, роботу, товари чи послуги на сексуальні послуги, сексуальну прихильність або інші форми експлуаторської чи принизливої поведінки.

г) Заборонено створювати, зберігати, поширювати чи переглядати порнографічні матеріали на робочому місці або з використанням технічних засобів Фонду, зокрема електронної пошти та інтернету.

#### 4.6. Захист викривачів

Фонд дотримується політики нульової толерантності до будь-яких форм тиску чи помсти щодо осіб, які повідомляють про обґрунтовані підозри у порушеннях внутрішніх правил або беруть участь в аудиторських чи розслідувальних процедурах.

#### 4.7. Принцип добросовісного повідомлення

Особа, яка повідомляє про підозру у можливішому правопорушенні, повинна діяти добросовісно та мати обґрунтовані підстави вважати, що надана інформація може свідчити про порушення внутрішніх правил Фонду.

## 5. Ролі та обов'язки

### 5.1. Обов'язки керівництва Фонду

5.1.1. Директор, заступник директора та менеджери проєктів Фонду несуть відповідальність за реалізацію цієї Політики в межах своїх повноважень. За потреби вони можуть звертатися за підтримкою до відповідального

координатора з питань ЗСЕН у партнерських структурах (наприклад, у підрозділах ООН).

5.1.2. Загальні обов'язки керівників полягають у наступному:

а) забезпечувати інформування та регулярне нагадування всьому персоналу про зміст і вимоги цієї Політики;

б) своїм прикладом сприяти створенню та підтримці середовища, яке запобігає сексуальній експлуатації та нарузі;

в) негайно вживати відповідних заходів у відповідь на будь-які повідомлення чи скарги, пов'язані із СЕН, включно з можливими випадками помсти чи інших порушень;

г) директор Фонду, який є відповідальною особою з питань ЗСЕН, забезпечує проведення регулярних обов'язкових навчальних заходів для всього персоналу;

д) впроваджувати питання сексуальної експлуатації та наруги під час проведення інформаційних кампаній, тренінгів та зустрічей із постраждалими, з особливою увагою до вразливих груп, та забезпечувати ефективні механізми повідомлення про інциденти (як описано в розділі 6.1);

е) сприяти співпраці з місцевими організаціями, зокрема жіночими об'єднаннями, організаціями, які працюють із людьми з інвалідністю та іншими вразливими групами, з метою підвищення обізнаності про політику нульової толерантності до сексуальної експлуатації та наруги. За можливості ініціювати спільні заходи для створення гендерно чутливого середовища та ефективних механізмів повідомлення.

5.2. Обов'язки персоналу

Усі співробітники Фонду додатково до вимог розділу 4.5. мають:

а) ознайомитися з цією Політикою та зрозуміти її зміст;

б) пройти обов'язкове навчання з питань ЗСЕН;

в) повідомляти про всі відомі, ймовірні або такі, що викликають підозру, випадки СЕН, свідками яких вони стали або про які дізналися (згідно з розділом 6.2.);

г) співпрацювати з особами, відповідальними за розслідування;

д) забезпечувати конфіденційність будь-якого інциденту, про який повідомлено;

е) ознайомитися з Кодексом етики та ділової поведінки Фонду та підписати та підписати форму-підтвердження про зобов'язання його дотримуватися.

### 5.3. Обов'язки у разі розслідування

5.3.1. Директор Фонду або відповідальна особа з питань ЗСЕН має повноваження організувати відповідне розслідування можливих випадків сексуальної експлуатації та наруги в межах Фонду. За потреби розслідування може проводитися за участю зовнішніх фахівців.

5.3.2. Про всі повідомлення, незалежно від каналу їх подання, необхідно негайно інформувати директора Фонду. Повідомлення можуть подаватися анонімно та розглядатися з дотриманням конфіденційності.

5.3.3. Після отримання повідомлення відповідальна особа проводить попередню оцінку. Якщо попередня оцінка вказує на те, що є обґрунтовані підстави вважати, що сталося порушення, слід розпочати повне розслідування відповідно до процедур Фонду.

5.3.4. Усі учасники розслідування зобов'язані зберігати конфіденційність. Під час розслідування особа, щодо якої висунуті підозри, вважається невинною до встановлення факту провини. Особи, яких опитують під час розслідування, мають право бути почутими.

5.3.5. Після завершення розслідування відповідальна особа складає звіт про розслідування з висновками та рекомендаціями.

5.3.6. Залежно від характеру та тяжкості порушення та відповідно до вимог чинного законодавства директор Фонду може ухвалити рішення про передачу справи до компетентних правоохоронних органів.

5.3.7. У разі потреби у медичній, психологічній чи правовій підтримці постраждалому може бути запропоновано звернутися до відповідних служб, зокрема до медичних закладів, центрів психологічної допомоги або гарячих ліній підтримки.

### 5.4. Обов'язки директора Фонду

5.4.1. Директор Фонду або уповноважена ним особа ініціює розслідування щодо поведінки конкретного працівника та за потреби інформує інших залучених осіб.

5.4.2. На підставі звіту про результати розслідування директор, за консультації з юристами, ухвалює рішення щодо:

1. наявності обґрунтованих підстав для висунення звинувачення;
2. необхідних заходів реагування на виявлене порушення;
3. доцільності застосування дисциплінарних санкцій;

та повідомляє про остаточне рішення зацікавлену особу.

5.4.3. Особі, щодо якої висунуто підозру, а також будь-якому працівникові Фонду, залученому до розслідування, має бути запропонована відповідна підтримка – зокрема, доступ до психосоціальної або юридичної допомоги.

5.4.4. Директор Фонду також:

- а) проводить перевірку нових працівників перед їхнім прийомом на роботу;
- б) здійснює оцінювання працівників, які працюють із дітьми;
- в) контролює проходження обов'язкових навчальних програм з питань ЗСЕН.

5.4.5. Кандидати на посади, що передбачають безпосередній контакт із бенефіціарами або доступ до конфіденційної інформації, зобов'язані подати підписану самодекларацію (див. Додаток 1 до Політики управління персоналом). Самодекларація має містити підтвердження про відсутність фактів сексуальної експлуатації, наруги, корупції, шахрайства або порушень етичної поведінки. Документ зберігається в особовій справі працівника у захищеному хмарному середовищі з обмеженим доступом.

5.4.6. Директор забезпечує належне зберігання всієї документації, що стосується питань ЗСЕН, включно з підтвердженнями ознайомлення з Кодексом етики та ділової поведінки, в особових справах працівників.

## **6. Процедури повідомлення**

### **6.1. Повідомлення від постраждалих осіб**

6.1.1. Фонд має забезпечити наявність ефективного механізму, який дозволяє постраждалим повідомляти про випадки сексуальної експлуатації та наруги, скоєні працівниками Фонду. Такий механізм має бути прозорим, доступним і зрозумілим для громад, з якими співпрацює Фонд. Він може містити:

- канали подання скарг на рівні громади, створені у співпраці з місцевими ініціативами;
- гарячу лінію Фонду;
- електронну пошту або інші форми зворотного зв'язку;
- призначення відповідальної особи (координатора), яка приймає такі повідомлення.

## 6.2. Повідомлення від працівників Фонду

6.2.1. Якщо працівник став свідком, дізнався або має обґрунтовану підозру щодо причетності іншого працівника Фонду до сексуальної експлуатації чи наруги, він зобов'язаний повідомити про це через один з наведених каналів:

- безпосередній керівник;
- директор Фонду;
- уповноважена особа, відповідальна за питання ЗСЕН (якщо така є);
- місцевий координаційний центр ЗСЕН (якщо такий є);
- координатор з питань ЗСЕН підрозділу ООН;
- гаряча лінія або електронна пошта, зазначені на офіційному сайті Фонду.

6.2.2. Особи, які отримують такі повідомлення, зобов'язані негайно передати їх директору Фонду для належного реагування.

6.2.3. Зовнішні партнери також можуть скористатися цими каналами для подання повідомлень про ймовірні порушення з боку персоналу Фонду.

## 6.3. Повідомлення щодо осіб, які не є працівниками Фонду

Якщо повідомлення стосується осіб, які не є працівниками Фонду, але залучені до проєктної діяльності (наприклад, працівники партнерських організацій або підрядники), його слід передати відповідній організації-роботодавцю. Фонд очікує, що:

- роботодавець поінформує Фонд про результати розгляду скарги;

- будуть вжиті заходи для надання необхідної медичної, психосоціальної чи іншої підтримки постраждалій особі.

## **7. Моніторинг та оцінювання**

7.1. Директор Фонду несе загальну відповідальність за моніторинг реалізації цієї Політики та сприяє її виконанню.

7.2. Один раз на рік проводиться внутрішня перевірка прогресу впровадження Політики.

7.3. Обов'язки керівників у сфері запобігання сексуальній експлуатації та наруги мають бути закріплені в посадових інструкціях або технічних завданнях (залежно від формату співпраці), а також враховуватись під час оцінювання їхньої роботи.

7.4. Щороку Фонд звітує перед працівниками, Донорами, партнерами про кількість отриманих скарг щодо сексуальної експлуатації та наруги, кількість підтверджених випадків і вжиті заходи у відповідь.

7.5. Частина цього звіту має бути відкритою для громадськості. До нього додається інформація про вжиті заходи у відповідь на скарги, профілактичну роботу та відповідальність керівників за дотримання і підтримку Політики.

7.6. Фонд співпрацює з міжнародними, українськими, міжурядовими та неурядовими організаціями з метою оцінювання впровадження цієї Політики та аналізу ефективності спільних зусиль із запобігання сексуальній експлуатації та наруги.

7.7. Оцінювання ефективності та впливу цієї Політики буде проведено через два роки після її затвердження.

7.8. Для забезпечення конфіденційності, цілісності та доступності інформації Фонд використовує захищене хмарне сховище для зберігання внутрішньої документації. Усі матеріали, пов'язані із ЗСЕН, зокрема звіти, документи розслідувань і кадрові матеріали, зберігаються в електронному форматі з обмеженим доступом відповідно до внутрішніх процедур Фонду.



**5. Чи є свідки події?**

- Так / Ні / Не відомо
- Якщо так, вкажіть імена та контактні дані (за можливості):

---

---

---

**6. Які заходи вже були вжиті?**

---

---

---

---

---

---

**7. Додаткова інформація або коментарі:**

---

---

---

---

---

---

---

**Підпис:** \_\_\_\_\_

**Дата:** \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

*Звіт слід подати директору Фонду або на електронну адресу [info@cfsrua.com](mailto:info@cfsrua.com). Всі повідомлення розглядаються конфіденційно відповідно до Політики щодо ЗСЕН.*

## Форма перенаправлення для постраждалих від ГЗН/СЕСН

**КОНФІДЕНЦІЙНО:** Будь ласка, обмежте доступ до цього документа і зберігайте його в безпечному місці.

Примітка: Будь ласка, збережіть копію для внутрішнього обліку організації та подальших дій.

Направляюче агентство	

Агентство, що приймає	
Агентство / організація:	Контактна особа:
Тел.:	Ел. пошта:
Адреса:	

Інформація про постраждалого	
ПІБ:	Тел.:
Адреса:	Вік:
Стать:	Держава реєстрації:
Мова:	Ідентифікаційний номер
Якщо потерпілий є неповнолітнім (до 18 років)	
ПІБ основного опікуна:	Ступінь спорідненості з дитиною:
Контактна інформація опікуна:	Чи розлучена дитина з батьками або з супроводжуючими його дорослими? <input type="checkbox"/> Так <input type="checkbox"/> Ні
Опікун проінформований про направлення? <input type="checkbox"/> Так <input type="checkbox"/> Ні (якщо «ні», то поясніть)	

Довідкова інформація / причина направлення і вже наданих послуг	
Чи був потерпілий проінформований про направлення? <input type="checkbox"/> Так <input type="checkbox"/> Ні (якщо «ні», то поясніть нижче)	Чи був потерпілий направлений в будь-яку іншу організацію? <input type="checkbox"/> Так <input type="checkbox"/> Ні (якщо «ні», то поясніть нижче)

Запитувані послуги

<input type="checkbox"/> Служби психічного здоров'я	<input type="checkbox"/> Послуги з надання захисту	<input type="checkbox"/> Притулок
<input type="checkbox"/> Психосоціальна підтримка	<input type="checkbox"/> Правова допомога	<input type="checkbox"/> Матеріальна допомога
<input type="checkbox"/> Соціальні послуги	<input type="checkbox"/> Освіта	<input type="checkbox"/> Їжа
<input type="checkbox"/> Медична допомога	<input type="checkbox"/> Підтримка шляхом надання коштів для існування	<input type="checkbox"/> Підтримка дітей, що народилися в результаті СЕН

Будь ласка, поясніть потребу у всіх запитуваних послугах:

**Згода на передачу інформації.** (Прочитайте документ разом з потерпілим / опікуном і дайте відповідь на будь-які питання, перш ніж він / вона підпишеться нижче. Підпишіться від імені потерпілого / опікуна, якщо згоду дано в усній формі, а потерпілий / піклувальник не може підписати цей документ).

Я, \_\_\_\_\_ (**ПІБ постраждалого**), розумію, що ціль направлення та розкриття цієї інформації \_\_\_\_\_ (**назва агентства, що приймає**) полягає в забезпеченні безпеки та безперервності надання послуг їх постачальниками, які прагнуть обслужити свого клієнта. Постачальник послуг, \_\_\_\_\_ (**назва організації, що направляє**), чітко пояснив мне процедуру направлення та перелічив точну інформацію, яка повинна бути розкрита. Підписуючи цю форму, я даю дозвіл надати цю інформацію.

Підпис відповідальної особи (постраждалого або опікуна, якщо справа стосується дитини):

Дата (ДД / ММ / РР):

#### Подробиці направлення

Будь-який контакт або інші обмеження?

Q Так

Q Ні (якщо «ні», то поясніть нижче)

Направлення доставлено через:

Q Телефон (тільки в екстрених випадках)

Q Електронна пошта

Q Електронні засоби зв'язку

Q Особисто

Наступні дії очікуються через:

Q Тел.

Q Ел. Пошта

Q Особисто. В термін до (ДД / ММ / РР):

Інформаційні агентства погоджуються обмінюватися в подальшому:

ПІБ та підпис отримувача: \_\_\_\_\_ Дата отримання (ДД/ММ/РР): \_\_\_\_\_