



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

**ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
(GENDER EQUALITY PLAN, GEP)
на 2026–2030 роки**

Статус документа	Внутрішня політика та публічний інституційний документ
Затверджено	Рішенням Правління від 12.06.2026, протокол № 2
Відповідальна особа	Голова Правління, Коржевський І.І.
Період дії	2026–2030 роки
Перегляд	Щорічний моніторинг; комплексний перегляд не рідше одного разу на три роки

Київ, 2026



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

1. Загальні положення

План забезпечення гендерної рівності Громадської організації «Глобальна безпека» (далі – План, GER або Організація) визначає інституційні принципи, цілі, відповідальність, ресурси, заходи та показники, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей, недопущення дискримінації, запобігання гендерно зумовленому насильству та інтеграцію гендерного виміру у всі напрями діяльності Організації.

План є складовою системи належного врядування, захисту прав людини, безпечного програмування, управління людськими ресурсами і волонтерами, дослідницької доброчесності, управління якістю, підзвітності перед членами Організації, громадами, партнерами, донорами та суспільством.

Дія Плану поширюється на членів і членкинь Організації, членів Правління та інших органів управління, працівників і працівниць, волонтерів і волонтерок, консультантів і консультанток, експертів і експерток, дослідників і дослідниць, тренерів і тренерок, оцінювачів і оцінювачок, учасників і учасниць заходів, кандидатів на сертифікацію, партнерів, підрядників та інших осіб, залучених до діяльності ГО «Глобальна безпека».

План застосовується до діяльності у фізичному, дистанційному, гібридному та цифровому середовищах, під час відряджень, польових досліджень, роботи у громадах, консультацій, сертифікаційних процедур, публічних заходів, міжнародних проєктів, користування онлайн-платформами та комунікації у соціальних мережах.

1.1. Інституційний контекст і специфіка Організації

ГО «Глобальна безпека» є добровільним об'єднанням експертів, науковців і фахівців з інформаційних технологій, діяльність якого спрямована на розвиток безпечного, стабільного та компетентного суспільства. Організація працює у сферах громадської, інформаційної та гуманітарної безпеки, аналітики, професійних компетентностей, цифрових рішень і відповідального використання сучасних технологій.

- безпековий консалтинг, оцінювання ризиків, розроблення рекомендацій і посилення спроможності організацій та громад реагувати на сучасні виклики;
- інформаційна безпека, цифрова та медіаграмотність, протидія маніпуляціям, дезінформації, шахрайству та небезпечному використанню даних і технологій;
- аналітичні дослідження, звіти, огляди, методичні матеріали й рекомендації для ухвалення управлінських і проєктних рішень;
- проєктний консалтинг, підготовка концепцій, партнерських пропозицій, грантових заявок, планів реалізації, моніторингу та звітності;
- створення вебресурсів, баз даних, інформаційних систем і цифрових продуктів для освіти, аналітики та безпеки;
- незалежне оцінювання і сертифікація професійних компетентностей за прозорими критеріями та з механізмом апеляції;
- співпраця з громадськими організаціями, освітніми й науковими установами, органами місцевого самоврядування, міжнародними партнерами та донорами;
- реалізація суспільно корисних ініціатив, спрямованих на підвищення культури безпеки, захист прав людини, підтримку вразливих груп та розвиток громад.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

Через безпекову та суспільну спрямованість діяльності Організації гендерний підхід охоплює не лише внутрішні кадрові процеси, а й безпечне програмування, роботу з постраждалими і вразливими групами, участь жінок у прийнятті рішень із питань безпеки, захист від сексуальної експлуатації та наруги, гендерно чутливий аналіз ризиків, цифрову безпеку, незалежність оцінювання професійних компетентностей і підзвітність перед громадами.

1.2. Нормативна та методологічна основа

- Конституція України, зокрема статті 21, 24 і 43;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про громадські об'єднання»;
- Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці» та законодавство про захист персональних даних;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979);
- Пекінська декларація та Платформа дій (1995);
- Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2000) та наступні резолюції порядку денного «Жінки, мир, безпека»;
- Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, насамперед ЦСР 5, 8, 10, 16 і 17;
- Конвенції МОП № 100, № 111 і № 190 та Рекомендація МОП № 206;
- Стамбульська конвенція Ради Європи;
- Хартія основних прав Європейського Союзу;
- Стратегія гендерної рівності ЄС на 2026–2030 роки;
- Директиви ЄС 2006/54/ЄС, (ЄС) 2019/1158 та (ЄС) 2023/970;
- вимоги Horizon Europe до планів гендерної рівності;
- Кодекс нульової толерантності до гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання, у системі досліджень та інновацій ЄС;
- Основні гуманітарні стандарти якості та підзвітності (Core Humanitarian Standard, CHS);
- Мінімальні стандарти Міжвідомчого постійного комітету ООН щодо гендеру у гуманітарній діяльності та політика щодо захисту від сексуальної експлуатації та наруги (PSEA);
- Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини у частині належної обачності та захисту прав людини;
- SAGER Guidelines щодо врахування статі та гендеру у дослідженнях і публікаціях;
- рекомендації EIGE щодо гендерного мейнстрімінгу, гендерного аудиту, індикаторів і бюджетування.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

1.3. Основні терміни

Термін	Зміст
Гендерна рівність	рівні права, можливості, відповідальність, доступ до ресурсів, участі та результатів для жінок і чоловіків у всьому їх різноманітті.
Гендерний мейнстрімінг	систематичне врахування різних потреб, ризиків, досвіду та наслідків для жінок і чоловіків на всіх етапах політик, проєктів, досліджень і послуг.
Гендерно чутливе програмування	планування і реалізація діяльності на основі аналізу гендерних ролей, бар'єрів, ризиків, доступу до ресурсів і прийняття рішень.
Безпечне програмування	підхід, за якого Організація виявляє і мінімізує ризики завдання шкоди учасникам, громадам, працівникам і партнерам.
Інтерсекційність	врахування взаємодії статі та гендеру з віком, інвалідністю, переміщенням, місцем проживання, етнічним походженням, соціально-економічним становищем та іншими факторами.
Гендерно зумовлене насильство	дії або погрози, спрямовані проти особи через її стать чи гендер або такі, що непропорційно впливають на осіб певної статі чи гендеру.
Сексуальна експлуатація та наруга	зловживання вразливим становищем, владою або довірою в сексуальних цілях, а також фактичне чи загрозове сексуальне втручання із застосуванням сили або нерівності умов.
Віктимізація	негативне ставлення чи переслідування через подання скарги, повідомлення, участь у розсліданні або підтримку постраждалої особи.

2. Мета, принципи та стратегічні цілі

Метою Плану є створення сталої, доказової та підзвітної системи забезпечення гендерної рівності у врядуванні, членстві, зайнятості, волонтерстві, дослідженнях, консалтингу, цифрових продуктах, сертифікації, гуманітарних і громадських ініціативах та міжнародній співпраці ГО «Глобальна безпека».

2.1. Принципи

- повага до прав людини, людської гідності та верховенства права;
- рівність можливостей, недискримінація і недопущення стигматизації;
- нульова толерантність до насильства, домагань, сексуальної експлуатації та наруги;
- принцип «не нашкодь» і пріоритет безпеки постраждалої особи;
- участь, локалізація і підзвітність перед громадами;
- конфіденційність, захист персональних і чутливих даних;
- інтерсекційний і людиноцентричний підхід;
- прозорість, незалежність оцінювання та запобігання конфлікту інтересів;
- регулярний моніторинг, навчання та безперервне вдосконалення.

2.2. Стратегічні цілі

сформувати систему управління гендерною рівністю з визначеними повноваженнями, ресурсами та підзвітністю;

забезпечити рівну участь жінок і чоловіків у членстві, органах управління, робочих групах і прийнятті рішень;

інтегрувати гендерний аналіз у безпекові, гуманітарні, освітні, дослідницькі та цифрові ініціативи;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

забезпечити безпечну, доступну та недискримінаційну взаємодію з громадами, учасниками, постраждалими і вразливими групами;
створити ефективні механізми запобігання сексуальній експлуатації, нарузі, домаганням, дискримінації та помсті;
гарантувати гендерну нейтральність і незалежність процедур оцінювання та сертифікації професійних компетентностей;
підтримувати гендерно відповідальне використання даних, цифрових технологій, штучного інтелекту та інформаційних систем;
поширювати належні гендерні стандарти через партнерства, консалтинг, аналітику, навчання і публічні комунікації.

3. Управління, відповідальність і ресурси

3.1. Загальні збори та Правління

Загальні збори визначають стратегічні засади рівності та затверджують зміни до Статуту, якщо вони необхідні. Правління затверджує План, щорічну дорожню карту та звіт, забезпечує його публікацію, визначає відповідальних осіб, розглядає системні ризики та виділяє необхідні ресурси.

3.2. Голова Правління

- забезпечує виконання рішень Правління щодо гендерної рівності;
- призначає координатора/координаторку і незалежну уповноважену особу з етики та PSEA;
- забезпечує реагування на системні порушення й конфлікти інтересів;
- гарантує, що добросовісне повідомлення не спричиняє переслідування або втрати можливостей.

3.3. Координатор/координаторка з гендерної рівності та інклюзії

- координує виконання Плану і щорічного плану заходів;
- організовує гендерний аудит, збір даних і підготовку звітів;
- надає методичну підтримку проєктним, аналітичним, цифровим і сертифікаційним командам;
- організовує навчання і комунікаційні заходи;
- веде реєстр індикаторів, ризиків і коригувальних дій;
- взаємодіє з уповноваженою особою з етики без доступу до конфіденційних деталей понад необхідний обсяг.

3.4. Рада з гендерної рівності, інклюзії та безпечного програмування

Рада формується у складі 3–7 осіб із максимально можливим збалансованим представництвом. До неї можуть входити представники Правління, аналітичного, проєктного, цифрового, сертифікаційного і комунікаційного напрямів, а також незалежний зовнішній експерт.

- аналіз гендерних ризиків політик, проєктів і продуктів;
- розгляд щорічних планів, показників та агрегованих звітів;
- оцінювання доступності й підзвітності діяльності перед громадами;
- розроблення рекомендацій щодо безпечного програмування;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

- контроль виконання коригувальних заходів без втручання у конфіденційний розгляд індивідуальних справ.

3.5. Ресурси

Організація щороку передбачає людські, часові, організаційні, інформаційні та, за можливості, фінансові ресурси для виконання Плану. До проєктних бюджетів включаються витрати на гендерний аналіз, доступність, безпечні канали зворотного зв'язку, переклад, догляд за дітьми під час заходів, супровід осіб з інвалідністю, навчання з PSEA, захист даних та інші обґрунтовані заходи, якщо це допускається правилами донора.

4. Виконання процесуальних вимог Horizon Europe

Вимога	Порядок виконання
Публічний документ	План затверджується Правлінням, підписується керівництвом і публікується українською та англійською мовами на сайті Організації.
Виділені ресурси	Визначаються відповідальні особи, робочий час, експертна підтримка та ресурси у річних і проєктних бюджетах.
Збір даних і моніторинг	Щороку збираються гендерно дезаггеговані та інші релевантні дані, результати публікуються в агрегованому вигляді.
Навчання	Проводяться регулярні базові та спеціалізовані навчання для керівництва, персоналу, волонтерів, оцінювачів, дослідників і проєктних команд.

5. Основні напрями реалізації Плану

5.1. Гендерна рівність у членстві, врядуванні та прийнятті рішень

- рівний доступ до членства, участі у Загальних зборах, висування кандидатур і голосування;
- прагнення до представництва кожної статі не нижче 40% у Правлінні, радах, комісіях і робочих групах, якщо це можливо з огляду на кількість членів та компетентність кандидатів;
- прозорі критерії обрання, призначення, ротації та делегування повноважень;
- збалансоване представництво жінок і чоловіків як спікерів, модераторів, експертів і представників Організації;
- створення умов для участі осіб із сімейними обов'язками, інвалідністю, досвідом переміщення та інших груп, які можуть мати додаткові бар'єри.

5.2. Рівність у зайнятості, волонтерстві та професійному розвитку

- гендерно нейтральні оголошення, описи ролей і критерії відбору;
- заборона запитань про вагітність, плани народження дітей, сімейний стан або інші нерелевантні обставини;
- рівні критерії оплати, гонорарів, відшкодувань, навчання, мобільності та кар'єрного розвитку;
- недопущення неоплачуваної або невидимої роботи, що непропорційно покладається на жінок;
- доступні та безпечні умови волонтерства, включаючи страхування або інші заходи захисту у проєктах підвищеного ризику;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

- гнучкі режими роботи і рівне ставлення до осіб із сімейними обов'язками;
- регулярний аналіз винагород за порівнювану роботу або роботу рівної цінності.

5.3. Гендерно чутлива громадська, гуманітарна та безпекова діяльність

- проводити гендерний та інтерсекційний аналіз потреб, загроз, бар'єрів, ресурсів і механізмів прийняття рішень у цільових громадах;
- залучати жінок, чоловіків, молодь, людей старшого віку, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб та інші релевантні групи до консультацій і спільного проєктування рішень;
- визначати, як безпекові загрози, війна, переміщення, цифрове насильство, економічна вразливість і обмеження доступу до послуг по-різному впливають на різні групи;
- не обмежувати жінок роллю постраждалих, а визнавати їхню експертність, лідерство та внесок у мир, безпеку і відновлення;
- передбачати безпечні канали зворотного зв'язку, скарг і перенаправлення до спеціалізованих служб;
- застосовувати принцип «не нашкодь», оцінювання ризику повторної травматизації та захисту конфіденційності;
- не збирати дані про пережите насильство без чіткої мети, підготовленого персоналу, протоколу безпеки і можливості належного перенаправлення.

5.4. Інформаційна безпека, цифрова грамотність та протидія маніпуляціям

- враховувати гендерно зумовлені форми онлайн-насильства, кіберпереслідування, доксингу, шантажу, несанкціонованого поширення інтимних матеріалів і гендерованої дезінформації;
- розробляти матеріали з цифрової безпеки, доступні для різних вікових, освітніх і соціальних груп;
- не відтворювати стереотипи у кейсах, візуальних матеріалах і повідомленнях про постраждалих;
- проводити оцінку ризиків цифрових платформ і баз даних для осіб у вразливому становищі;
- застосовувати мінімізацію даних, контроль доступу, шифрування та безпечне видалення інформації;
- передбачати людський контроль і тестування алгоритмів на гендерну та іншу упередженість.

5.5. Аналітика і дослідження

- оцінювати релевантність статі, гендеру та інтерсекційних факторів на етапі формування дослідницького питання;
- за можливості збирати та аналізувати дезагреговані дані з правовим і етичним обґрунтуванням;
- забезпечувати належне представництво груп у вибірках або пояснювати обмеження;
- використовувати гендерно чутливі опитувальники, інтерв'ю та фокус-групи;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

- аналізувати не лише відмінності, а й владні відносини, доступ до ресурсів, участь у прийнятті рішень та безпекові наслідки;
- відображати гендерний вимір у звіті або аргументовано пояснювати його нерелевантність;
- дотримуватися SAGER Guidelines і правил конфіденційності.

5.6. Гендерна відповідальність цифрових продуктів і баз даних

- проводити оцінку впливу на права людини і гендерну рівність до запуску продукту;
- залучати представників різних груп до тестування доступності та безпеки;
- не використовувати стать, сімейний стан або пов'язані ознаки для дискримінаційного профілювання;
- перевіряти набори даних, моделі, правила автоматизації й інтерфейси на системні упередження;
- забезпечувати зрозуміле пояснення автоматизованих рішень і можливість людського перегляду;
- встановлювати правила доступу, строки зберігання, реагування на інциденти та повідомлення про витоки даних;
- не публікувати відкриті реєстри, якщо вони можуть підвищити ризик переслідування, насильства або дискримінації.

5.7. Незалежне оцінювання і сертифікація професійних компетентностей

- однакові та заздалегідь оприлюднені критерії допуску, оцінювання і сертифікації;
- гендерно нейтральні завдання, кейси та інструкції, якщо стать або гендер не є професійно релевантною змінною;
- перевірка завдань на культурні, мовні, вікові та гендерні упередження;
- розумне пристосування для кандидатів з інвалідністю, вагітних осіб, осіб із сімейними обов'язками та інших кандидатів з обґрунтованими потребами без зниження професійних вимог;
- анонімізоване або подвійне оцінювання там, де це можливо;
- збалансований і компетентний склад кваліфікаційних та апеляційних комісій;
- відокремлення підготовчого навчання від сертифікації та управління конфліктами інтересів;
- право на мотивоване рішення та незалежну апеляцію;
- аналіз результатів оцінювання за статтю з метою виявлення системної різниці, але не для встановлення квот на результат.

5.8. Проєктний і безпековий консалтинг

- включати гендерний аналіз до оцінювання ризиків, стратегій і планів реагування, якщо це релевантно;
- перевіряти, чи не створюють запропоновані процедури, KPI, алгоритми або кадрові рішення непрямої дискримінації;
- дотримуватися конфіденційності інформації клієнтів та їхніх працівників;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

- не підтримувати запити, що передбачають дискримінаційне профілювання або порушення прав людини;
- надавати рекомендації, що ґрунтуються на доказах, законодавстві та принципі пропорційності;
- включати гендерно чутливі індикатори до грантових заявок, планів моніторингу та звітності.

5.9. Міжнародні проєкти, донорські програми та партнерства

- проводити гендерну оцінку концепції, цільових груп, заходів, результатів і ризиків;
- включати завдання, індикатори, відповідальних осіб та ресурси до проєктного плану;
- дотримуватися вимог донора щодо GEP, PSEA, safeguarding, захисту дітей, етики і даних;
- перевіряти партнерів і підрядників на наявність мінімальних політик захисту та недискримінації;
- включати до партнерських угод положення про безпечну поведінку, повідомлення про порушення та співпрацю під час розслідувань;
- прагнути до гендерного балансу серед керівників, експертів і учасників заходів;
- забезпечувати доступні канали скарг для учасників і громад, у тому числі місцевими мовами за потреби.

5.10. Комунікації, заходи та взаємодія з громадами

- використовувати гендерно чутливу та недискримінаційну мову;
- уникати стереотипів, віктимблеймінгу, сенсаціоналізації насильства і розкриття особи постраждалих;
- отримувати усвідомлену згоду на фото, відео, цитати й історії;
- не використовувати персональні історії лише як емоційний інструмент фандрейзингу;
- планувати безпечні й доступні місце, час, формат, транспорт і цифрове підключення;
- забезпечувати правила поведінки, контактну особу і процедуру реагування на заходах;
- проводити окремі консультації з групами, які можуть не мати можливості вільно висловитися у змішаному форматі.

6. Запобігання дискримінації, гендерно зумовленому насильству, сексуальній експлуатації та нарузі

Організація застосовує нульову толерантність до дискримінації, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, сексуальної експлуатації та наруги, примусу, обміну допомоги або послуг на сексуальні дії, стосунків із використанням суттєвої нерівності влади, кібердомагань, переслідування, сексизму та помсти. Нульова толерантність означає обов'язок належно реагувати на кожне повідомлення з дотриманням прав усіх сторін.

6.1. Заборонена поведінка

- пропозиція або вимога сексуальних дій в обмін на допомогу, працевлаштування, сертифікацію, доступ до проєкту чи іншу вигоду;
- сексуальні контакти з особами, які не досягли 18 років, незалежно від місцевого віку згоди, крім обмежених випадків, передбачених політикою та законом;



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

- використання проституції або сексуальних послуг у межах діяльності чи відрядження;
- небажані сексуальні коментарі, дотики, повідомлення, зображення або натяки;
- приниження, погрози, примус, переслідування або доксинг на гендерній основі;
- помста особі, яка добросовісно повідомила про порушення або сприяла розгляду.

6.2. Канали повідомлення

- конфіденційна електронна адреса: [ethics@go-global-security.org];
- захищена онлайн-форма на сайті: [посилання];
- особисте звернення до незалежної уповноваженої особи з етики та PSEA;
- звернення до Голови Правління або визначеного члена Правління у разі конфлікту інтересів;
- можливість анонімного повідомлення із поясненням обмежень його перевірки;
- альтернативний канал для учасників проєктів, громад або осіб, які не користуються цифровими засобами.

6.3. Гарантії та підхід, орієнтований на постраждалу особу

- пріоритет безпеки, гідності, побажань і добробуту постраждалої особи;
- конфіденційність і доступ до інформації лише за принципом необхідності знати;
- заборона примушувати до медіації, примирення або очної зустрічі;
- уникнення повторної травматизації та необґрунтованого повторення свідчень;
- заборона помсти, тиску, погроз або погіршення умов участі;
- можливість залучення підтримуючої особи, перекладача чи фахівця;
- інформування про зовнішні правові, медичні, психологічні й соціальні сервіси;
- повідомлення компетентних органів у випадках, коли це вимагає закон або існує невідкладний ризик для життя чи безпеки.

6.4. Процедура розгляду

1. Реєстрація повідомлення та первинна оцінка невідкладних ризиків, конфлікту інтересів і потреби у захисних заходах, як правило, протягом 72 годин.
2. Погодження безпечного способу комунікації, пояснення меж конфіденційності та можливих варіантів реагування.
3. Прийняття рішення щодо внутрішнього розгляду, перенаправлення, негайних захисних заходів або повідомлення компетентних органів.
4. Неупереджене збирання інформації підготовленою особою або комісією без конфлікту інтересів.
5. Надання особі, щодо якої подано повідомлення, можливості відповісти на суттєві твердження з дотриманням безпеки постраждалої особи.
6. Підготовка висновку і рекомендацій щодо відновлення прав, захисту, дисциплінарних, договірних або організаційних заходів.
7. Повідомлення сторін про завершення розгляду в межах конфіденційності.
8. Моніторинг виконання заходів і відсутності помсти.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

9. Цільовий строк завершення внутрішнього розгляду становить до 30 календарних днів і може бути продовжений у складних випадках з інформуванням сторін. Внутрішня процедура не обмежує право звернення до правоохоронних органів, суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або інших компетентних установ.

7. Дані, моніторинг і захист конфіденційності

Організація збирає лише необхідні дані, що мають правову та етичну підставу, і застосовує підвищені заходи захисту до даних про постраждалих, уразливість, переміщення, інвалідність, насильство, місце перебування та інші чутливі обставини.

- склад членства, працівників, волонтерів, органів управління і команд за статтю та роллю;
- участь у навчанні, проєктах, керівництві, публічних виступах і міжнародній мобільності;
- добір, винагороди, припинення співпраці та професійний розвиток;
- представництво цільових груп у консультаціях, заходах і дослідженнях;
- інтеграція гендерного аналізу у проєкти, аналітику, цифрові продукти і сертифікацію;
- кількість навчань та охоплення;
- кількість звернень, строки реагування і типи заходів без розкриття персональних даних;
- результати анонімних опитувань організаційної культури та безпеки.
- добровільність самоідентифікації там, де дані не є обов'язковими;
- пояснення мети, строку зберігання і кола доступу;
- мінімізація даних і заборона зайвого копіювання;
- агрегована публікація з урахуванням ризику ідентифікації у малих групах;
- заборона використання моніторингових даних для дискримінаційного профілювання;
- безпечне видалення після завершення строку зберігання.

8. Навчання і розвиток компетентностей

Базове навчання проводиться під час вступу до команди або протягом трьох місяців після початку співпраці. Працівники та волонтери, які безпосередньо взаємодіють із дітьми, постраждалими або іншими вразливими групами, проходять спеціалізоване навчання до початку такої роботи.

Цільова група	Мінімальний зміст
Усі члени команди і волонтери	базові поняття рівності, несвідомі упередження, кодекс поведінки, PSEA, канали повідомлення, захист даних.
Правління і керівники проєктів	інклюзивне лідерство, безпечне програмування, гендерне бюджетування, реагування на повідомлення, управління ризиками.
Дослідники та аналітики	гендерний та інтерсекційний аналіз, етика досліджень, дезагрегація даних, SAGER, захист постраждалих.
ІТ-команда	privacy by design, security by design, алгоритмічна упередженість, доступність і цифрове насильство.
Оцінювачі та члени комісій	недискримінаційне оцінювання, несвідомі упередження, конфлікт інтересів, розумне пристосування та апеляції.
Уповноважені особи	травмоінформований і survivor-centred підхід, PSEA, конфіденційність, документування та перенаправлення.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

9. План заходів на 2026–2030 роки

№	Захід	Строк	Відповідальні	Результат
1	Затвердити й опублікувати GEP українською та англійською мовами	2026	Правління	Опублікований документ
2	Призначити координатора та уповноважену особу з етики/PSEA	2026	Голова Правління	Наказ/рішення
3	Створити Раду з гендерної рівності та безпечного програмування	2026	Правління	Склад і положення
4	Провести базовий гендерний аудит організації та програм	2026	Координатор, Рада	Базовий звіт і план покращень
5	Затвердити Кодекс поведінки та окрему процедуру PSEA	2026	Правління	Публічні політики
6	Створити конфіденційні канали повідомлення і систему перенаправлення	2026	Уповноважена особа	Форма, e-mail, карта сервісів
7	Запровадити Gender and Safety Screening для всіх нових проєктів	2026–2027	Керівники проєктів	Чекліст у проєктному циклі
8	Переглянути кадрові та волонтерські процедури	2026–2027	Правління	Оновлені шаблони
9	Переглянути процедури сертифікації та апеляції на упередженість	2027	Кваліфікаційна комісія	Аудит завдань і процедур
10	Запровадити оцінку впливу цифрових продуктів на права і рівність	2027	ІТ-команда	Шаблон оцінки
11	Проводити щорічне базове навчання і спеціалізовані тренінги	Щороку	Координатор	Не менше 80% охоплення; 100% для ризикових ролей
12	Проводити гендерно дезагрегований моніторинг і опитування безпеки	Щороку	Координатор	Агрегований набір показників
13	Включати гендерні положення і PSEA до партнерських угод	Постійно	Менеджери проєктів	Положення у договорах
14	Публікувати щорічний звіт про виконання Плану	До 31 березня	Координатор, Правління	Звіт на сайті
15	Провести незалежний зовнішній перегляд	2028 або 2029	Правління	Зовнішні рекомендації
16	Підготувати наступну редакцію Плану	2030	Рада, Координатор	GEP на новий період



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

10. Ключові показники ефективності

Напрямок	Індикатор	Ціль
Публічність	GER опублікований українською та англійською	100%
Управління	Призначені відповідальні особи та діє Рада	Так
Представництво	Частка кожної статі у колегіальних органах, якщо є достатня кількість кандидатів	не менше 40%
Навчання	Охоплення базовим навчанням	≥80% у 2027; 100% з 2028
PSEA	Особи у ризикових ролях, які пройшли спеціалізоване навчання до початку роботи	100%
Проекти	Нові проекти, що пройшли Gender and Safety Screening	100% з 2027
Аналітика	Дослідження з документованою оцінкою гендерної релевантності	100%
Цифрові продукти	Нові продукти з оцінкою впливу на права і рівність	100% з 2028
Сертифікація	Нові або оновлені завдання, перевірені на упередженість	100%
Безпека	Повідомлення з первинною оцінкою протягом 72 годин	≥90%
Партнерства	Релевантні угоди з положеннями щодо недискримінації та PSEA	100%
Культура	Позитивні відповіді щодо поваги та психологічної безпеки	≥85%
Звітність	Щорічний звіт опублікований у строк	Так

11. Звітність, оцінювання та перегляд

- Координатор готує щорічний звіт за календарний рік.
- Звіт містить прогрес за заходами та індикаторами, агреговані дані, приклади практики, ризики, інформацію про навчання і коригувальні дії.
- Публічна версія не містить персональних даних або деталей, що дозволяють ідентифікувати постраждалих, заявників чи інших осіб.
- Рада розглядає звіт і готує рекомендації, після чого документ затверджує Правління.
- План переглядається у разі зміни законодавства, вимог донорів, напрямів діяльності, структури Організації або появи істотних ризиків.
- Комплексне зовнішнє оцінювання проводиться щонайменше один раз протягом строку дії Плану.

12. Публічність і комунікація

План і щорічні публічні звіти розміщуються на офіційному вебсайті ГО «Глобальна безпека». Посилання на План включається до грантових заявок, партнерських матеріалів, правил участі у заходах, волонтерських угод і внутрішніх інформаційних ресурсів. Комунікація має бути доступною, зрозумілою, недискримінаційною та, за можливості, двомовною.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

13. Прикінцеві положення

План набирає чинності з дати його затвердження Правлінням. Усі внутрішні політики, процедури, договори та проєктні документи Організації мають тлумачитися і застосовуватися відповідно до принципів цього Плану та законодавства України.

Невиконання Плану, приховування порушень або помста за добросовісне повідомлення розглядаються як серйозні інституційні ризики та є підставою для коригувальних, дисциплінарних, договірних або інших законних заходів.

У випадку суперечності між Планом і імперативною нормою законодавства застосовується норма законодавства. Міжнародні стандарти використовуються як орієнтир належної практики в межах, сумісних із законодавством України.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

Додаток 1. Gender and Safety Screening для проєктів та ініціатив

№	Контрольне питання	Оцінка ризику	Заходи мінімізації
1	Чи визначено різні потреби, ризики і бар'єри для жінок, чоловіків, дівчат і хлопців?	Низький / середній / високий	
2	Чи залучено до консультацій групи, які мають менше впливу або доступу до рішень?	Низький / середній / високий	
3	Чи не створює захід ризик стигматизації, помсти, повторної травматизації або розкриття місця перебування?	Низький / середній / високий	
4	Чи є безпечні та доступні канали зворотного зв'язку і скарг?	Низький / середній / високий	
5	Чи підготовлена команда до PSEA, safeguarding і перенаправлення?	Низький / середній / високий	
6	Чи є чітка правова та етична підстава для збору чутливих даних?	Низький / середній / високий	
7	Чи доступні місце, час, формат і цифрові інструменти для різних груп?	Низький / середній / високий	
8	Чи передбачено гендерно чутливі індикатори та дезагрегацію даних?	Низький / середній / високий	
9	Чи виділено ресурси на доступність, переклад, догляд, безпеку та конфіденційність?	Низький / середній / високий	
10	Чи містять партнерські угоди мінімальні вимоги щодо поведінки і PSEA?	Низький / середній / високий	
11	Чи можуть результати або цифровий продукт бути використані для дискримінації чи переслідування?	Низький / середній / високий	
12	Чи визначено заходи мінімізації кожного середнього або високого ризику?	Низький / середній / високий	

Додаток 2. Чекліст гендерно нейтральної сертифікації

- Критерії допуску безпосередньо пов'язані з професійною компетентністю.
- Назви ролей, інструкції та кейси не містять гендерних стереотипів.
- Завдання перевірено на різну складність або культурну упередженість для різних груп.
- Передбачено розумне пристосування без зниження професійних вимог.
- Екзаменатори пройшли навчання щодо несвідомих упереджень і конфлікту інтересів.
- Оцінювання є анонімізованим або подвійним, де це можливо.
- Рішення містить зрозуміле обґрунтування.
- Апеляцію розглядає незалежна комісія.
- Результати аналізуються за статтю для виявлення системних відхилень.
- Персональні дані кандидатів захищені.



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ГЛОБАЛЬНА БЕЗПЕКА»

Додаток 3. Мінімальна структура щорічного звіту

Інституційні зміни, відповідальні особи та ресурси.

Виконання щорічного плану заходів.

Динаміка ключових показників.

Гендерний баланс у членстві, органах управління, командах і заходах.

Результати гендерного перегляду проєктів, досліджень, цифрових продуктів і сертифікації.

Навчання, охоплення та результати оцінювання знань.

Узагальнена інформація про повідомлення, строки реагування і заходи без персональних даних.

Результати опитування організаційної культури і безпеки.

Проблеми, ризики, коригувальні заходи та план на наступний рік.

Додаток 4. Основні міжнародні та національні джерела

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979.

Beijing Declaration and Platform for Action, 1995.

UN Security Council Resolution 1325 (2000) and subsequent Women, Peace and Security resolutions.

United Nations Sustainable Development Goals.

ILO Conventions No. 100, No. 111 and No. 190; Recommendation No. 206.

Council of Europe Istanbul Convention.

European Union Gender Equality Strategy 2026–2030.

European Commission guidance on Gender Equality Plans under Horizon Europe.

Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability.

IASC Minimum Standards for Gender and Age in Humanitarian Action and PSEA standards.

SAGER Guidelines.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Закон України «Про громадські об'єднання».