



Кодекс етики та поведінки громадської організації «Відповідальні громадяни»

Цей Кодекс етики та поведінки (надалі – **Кодекс**) стосується всіх членів, працівників та підрядників ГО «Відповідальні громадяни» (надалі – **ВГ** або **Організація**), включно з будь-якими підрядниками та консультантами, які представляють ВГ, або діють від її імені, незалежно від їх посади в нашій організації (надалі – зацікавлені сторони).

Цей Кодекс є відображенням орієнтованості Організації на принципи чесності, сумлінності, соціальної відповідальності та конфліктної чутливості. В ньому викладено основні принципи та політики, яких мають дотримуватися зацікавлені сторони в ВГ.

Ми вимагаємо щоб поведінка зацікавлених сторін відповідала найвищим етичним нормам та професійним стандартам. Нікому не дозволено досягати результатів шляхом порушення законів та правил, без урахування політики гендерної рівності та конфліктної чутливості.

Організація прагне до створення і підтримки середовища, яке забезпечує захист прав людини і запобігає насильству, сексуальній експлуатації та порузі. Всі співробітники, наймані особи та особи, що беруть участь у реалізації проєктів ВГ, консультанти, волонтери та стажери, контрагенти та підрядники, з якими співпрацює організація задля виконання своїх зобов'язань, повинні дотримуватися цінностей організації щодо взаємодопомоги та взаємоповаги, відповідальності, прозорості та рівності, поважати честь і гідність усіх бенефіціарів і партнерів та гарантувати, що їхня персональна і професійна поведінка завжди будуть відповідати найвищим моральним стандартам.

Цей Кодекс етичної поведінки є обов'язковим для всіх співробітників, найманих осіб та осіб, що беруть участь у реалізації проєктів ВГ а також консультантів, волонтерів і стажерів, контрагентів та підрядників, що співпрацюють з Організацією (далі - «Партнери»).

ВГ категорично засуджує всі види насильства, сексуальної експлуатації та поруги, в тому числі по відношенню до дітей, як такі, що порушують права людини та підривають базові цінності Організації Об'єднаних Націй (ООН). Запобігання такій поведінці та підтримка постраждалих шляхом забезпечення швидкої,



доречної й ефективної відповіді на всі повідомлення про сексуальні домагання та сексуальну експлуатацію і наругу є одним з пріоритетів організації.

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

Сексуальною наругою вважається будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включаючи, але не обмежуючись, вчинення дій чи погрозу вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканності у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактною взаємодією та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги у кіберпросторі).

Сексуальними домаганнями вважаються будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній чи фізичній формі, метою яких є приниження чи образа особи або ж створення такого ефекту чи будь-які інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті чи інтерпретовані аналогічно, наприклад:

- коли робочий статус співробітника прямо або побічно ставиться в залежність від прийняття такої поведінки;
- коли прийняття або неприйняття такої поведінки відіграє вирішальну роль при наймі на роботу або просуванні співробітника по службі;
- коли така поведінка навмисно і ненавмисно перешкоджає ефективному виконанню співробітником своїх робочих обов'язків, створюючи атмосферу приниження, образи або агресії.

Ми прагнемо аби діяльність Організації та соціальні програми були чутливими до економічних, культурних та соціальних пріоритетів тієї місцевості, де вони реалізуються.

НАМІРИ

При затвердженні цього Кодексу Організація прагне:

1. забезпечити повагу, авторитет і стратегічне значення ВГ серед організацій громадянського суспільства, в органах державної влади та в громадах;
2. забезпечити досягнення цілей та завдань;
3. заохочувати професійне прийняття рішень та відповідальність;
4. інформувати про діяльність повно та достовірно;



5. заохочувати соціальну відповідальність

ЦІННОСТІ

Відповідальність, служба суспільству. Організація прагне забезпечувати саморозвиток та самообслуговування суспільства, збалансовувати власні та суспільні інтереси, зосереджуючись на вищих, суспільно необхідних цілях.

Партнерська співпраця. ВГ працює у напрямку налагодження етичних відносин з іншими організаціями громадянського суспільства і, за можливості, встановлює партнерські відносини заради суспільних інтересів.

Права людини та гідність. ВГ не порушує права, якими наділена кожна людина та визнає, що всі люди народжуються вільними та рівноправними. Організація є чутливою та позитивно налаштованою щодо моральних цінностей, релігії, звичаїв, традицій та культури спільнот, яким вона служить.

Гендерно-чутливий підхід у роботі. В роботі на всіх рівнях ВГ звертає увагу на гендерний аспект. Ми визнаємо роль жінок у процесі відновлення миру та прагнення працювати над урегулюванням конфліктів, тому ми застосовуємо принцип позитивної дії щодо жінок.

Релігійна свобода. ВГ поважає свободу віросповідання.

Прозорість та підзвітність. ВГ є прозорою у всіх своїх стосунках з урядом, громадськістю, донорами, партнерами, бенефіціарами та іншими особами, з урахуванням вимог щодо збереження інформації з обмеженим доступом (персональні дані, об'єкти інтелектуальної власності та інше). Основна фінансова інформація, структура управління, напрямки діяльності та перелік партнерів є відкритими і доступними громадському контролю. Організація є відповідальною за свої дії та рішення, не тільки по відношенню до донорів та уряду, а й до людей, яких вона обслуговує, її співробітників, членів, партнерських організацій і суспільству в цілому.

Чесність та законність. Організація прагне бути чесною у стосунках з донорами, бенефіціарами, співробітниками, членами, партнерськими організаціями, урядом і громадськістю, а також поважає закони будь-якої юрисдикції, в якій працює.

Рівність і недискримінація. Вся діяльність ВГ базована на засадах рівних можливостей та відсутності дискримінації за будь-якою ознакою. Поважаючи права людини на гідне життя, ВГ розглядає кожну активність як можливість



отримання послуг всіма членами громади. За необхідності, ВГ застосовує методи розумного пристосування.

Слідування кодексам етичної поведінки. Всі працівники програми зобов'язуються у своїй діяльності слідувати кодексам етичної поведінки. Зокрема, не брати участь у жодній з форм сексуальної експлуатації як дітей, так і дорослих. Не підтримувати та не брати участь у жодній з форм нелегальних, експлуатуючих чи насильницьких дій щодо дітей та дорослих, включаючи дитячу працю та торгівлю людьми.

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ

Неприбутковість. Організація заснована та здійснює діяльність як неприбуткова. Ніяка частина отриманих ресурсів не буде використана в інтересах керівників, членів або співробітників організації, або для будь-яких інших приватних осіб, за винятком випадків, коли організація сплачує за надані послуги.

Неурядовість. ВГ не є частиною та не підконтрольна державним органам влади, їх членам або міжурядовим установам. Організація підтримує незалежність і не пов'язана з будь-якою політичною партією, хоча вона може мати з ними спільні політичні чи законодавчі цілі в межах заявленої місії та цілей.

Організованість. Організація забезпечує все необхідне документування діяльності, роботу керівних органів, регулярні зустрічі і заходи

Незалежність та самоврядність. Організація є незалежною. Її політика, бачення та діяльність не визначається жодною корпорацією, донором, урядом, державним чиновником, політичною партією чи іншою організацією.

Добровільність. Організація формується через приватну ініціативу, в результаті добровільних дій осіб, які мають спільні інтереси, цінності та суспільні цілі. Забезпечення добровільних цінностей та принципів залишається основним для роботи.



КЕРІВНІ НАСТАНОВИ

Дотримання законів, правил і положень

Усі зацікавлені особи Організації зобов'язані відслідковувати та дотримуватися законодавчих актів у всіх видах своєї діяльності. ВГ буде припиняти відносини з зацікавленими особами діяльність яких не відповідає цьому Кодексу та чинному законодавству.

Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів виникає тоді, коли власні інтереси зацікавлених осіб конфліктують, або здаються такими, що будь-яким чином конфліктують, з інтересами ВГ. Конфлікт інтересів може виникнути якщо:

(а) дії особи спрямовані на його або її пряму чи непряму вигоду, або пряму чи непряму вигоду третьої сторони, яка розходиться з інтересами ВГ; або

(б) особа, або член його чи її родини, отримує незаслужені особисті вигоди в результаті обіймання певної посади в ВГ.

Дії, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів заборонені у всіх випадках, крім тих, коли вони спеціально попередньо схвалені Правлінням. Відповідно до чинного законодавства у тому разі, якщо конфлікт зачіпає директора (тобто коли директор має власний інтерес при підписанні важливої угоди або проведенні значущої операції), директор зобов'язаний повідомити про свій інтерес Правлінню та утриматися від голосування на засіданні Правління де розглядатиметься така угода чи операція.

Не завжди легко визначити чи існує конфлікт інтересів, тому про всі можливі конфлікти інтересів необхідно негайно повідомляти члена Правління, який є незалежним від потенційного конфлікту і який буде оцінювати проблему, у разі необхідності звернувшись за порадою до юрисконсульта. Невирішені потенційні конфлікти в яких фігурує працівник, член вищого керівництва або директор, мають бути передані на розгляд Правління.



**Відповідальні
громадяни**
Responsible citizens

Конфліктна чутливість

У своїй діяльності ВГ реалізує конфліктно-чутливі підходи до організації та висвітлення своєї діяльності, а також в усіх видах зовнішньої комунікації. Одним з пріоритетів ВГ є дотримання відповідального висвітлення конфлікту та відмова від заходів та дій, які сприятимуть загостренню конфліктів, що має на меті сприяти зниженню рівня конфліктності в українському суспільстві, впливати на соціально-психологічні, політичні та інші корені конфлікту таким чином, щоб усувати бар'єри між різними соціальними групами, які є причиною або наслідками конфлікту.

Обов'язковим елементом планування діяльності ВГ є аналіз конфліктів на мікрорівні. Планування проектів та програм включає елементи оцінки впливу програми на конфлікти в українському суспільстві та планування заходів з профілактики конфліктів.

Конфліктно-чутливі підходи мають застосовуватись послідовно і цілісно протягом усього життєвого циклу кожної програми ВГ – від аналізу і проектування до оцінки. Організація реалізує моніторинг впливів і ненавмисних наслідків програми після впровадження кожної програми та застосовує отриманий досвід при реалізації інших програм.

Представники Організації враховують у своїй діяльності що розподіл будь якої допомоги та реалізація програмних заходів має зміцнювати мирні можливості серед конфліктуючих громад.

Всі програми допомоги, які передбачають передачу ресурсів в ресурсо-дефіцитному середовищі мають реалізовуватись максимально прозоро із застосуванням принципів соціальної справедливості та принципу не нанесення шкоди.

Використання засобів допомоги або ресурсів для підтримання конфлікту є недопустимим. Співробітники та підрядники ВГ мають визначати наслідки своїх рішень щодо можливості поглиблення конфлікту та не допускати цього. Передача ресурсів і манера, в якій співробітники та підрядники Організації проводять



програми має зміцнювати місцевий потенціал примирення, зменшувати джерела напруженості.

Працівники та підрядники ВГ мають відмовитись від заходів, які посилюють бар'єри в українському суспільстві та поглиблюють причини або наслідки конфлікту. Особливу увагу при розробці планів заходів та програм представники ВГ зобов'язані приділяти конфліктній чутливості заходів за участю соціальних груп дотичних до конфлікту на сході.

У висвітленні діяльності ВГ та підготовці матеріалів за її участі або фінансової підтримки має використовуватись конфліктно нейтральна лексика, що враховує вимоги чинного законодавства та визначені на національному та міжнародному рівні статуси учасників збройного конфлікту. У виступах, плануванні заходів чи програм позиціонування окремих соціальних груп, як проблеми не є допустимим.

ВГ не підтримує та не допускає необґрунтованої актуалізації належності людини до тієї чи іншої групи, оскільки це стимулює аудиторію робити негативні висновки про групу в цілому та необґрунтовані узагальнення.

ВГ засуджує позиціонування груп як джерел загроз. ВГ проти висвітлення групи як такої, яка протиставлена решті соціуму, ізольована від нього і не бере участі в його житті. Будь-яке судження чи твердження про групу, а також дискусія навколо її проблем без врахування її різноманітності не є коректним. Виправдання, обґрунтування, заклики до насильства або дискримінації по відношенню до групи або самою групою є недопустимими. Це твердження не стосується випадків офіційного визнання груп незаконними збройними формуваннями, терористичними угрупованнями чи іншими подібними утвореннями, які посягають на незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України.

Гендерно-чутливі підходи

У роботі ВГ максимально враховує специфічні потреби жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, що існують у мирний час та з'являються під час конфліктів та в постконфліктний період.



Гендерна чутливість означає підхід, що враховує ті специфічні соціальні, культурні, економічні та політичні контексти, в яких живуть жінки і чоловіки. ВГ в усій своїй діяльності використовує гендерний аналіз, метою якого є зменшення гендерної нерівності та дискримінації.

«Відповідальні громадяни» як організація декларує рівність можливостей і повагу для співробітників, кандидатів, бенефіціарів незалежно від статі чи/або гендеру. Представники організації зобов'язуються утримуватися від публічного поширення контенту, який має сексистський, дискримінуючий, принижуючий певну спільноту чи стать, об'єктивуючий характер.

Конфіденційність

Зацікавлені особи повинні зберігати та захищати конфіденційність довіреної їм інформації бенефіціарів та ВГ, або іншої інформації, отриманої в ході виконання своїх обов'язків, крім випадків, коли розкриття цієї інформації дозволено або є юридично обов'язковим.

Зобов'язання пов'язані з захистом конфіденційної інформації продовжуються навіть після закінчення відносин з ВГ.

Конфіденційна інформація включає в себе всю непублічну інформацію, отриману в межах реалізації відносин з ВГ, або ту, що у разі розголошення може завдати шкоди ВГ чи її бенефіціарам. Особливо обережно має використовуватися інформація, яку ВГ або її зацікавленим особам довірили бенефіціари. Жодна інформації щодо них не може передаватись без їх згоди.

Тим із зацікавлених осіб, хто має доступ до конфіденційної інформації заборонено ділитися цією інформацією будь з ким, крім уповноважених на це представників ВГ, якщо це необхідно для забезпечення статутної діяльності. Буде докладено зусиль для обмеження доступу до конфіденційної інформації, доступ буде надано тільки тим особам, кому необхідно знати цю інформацію і їх буде попереджено про те, що інформація має залишатися конфіденційною.

Усі сторонні особи, що володіють конфіденційною інформацією відносно ВГ мають бути попереджені про те, що вони повинні нікому не розголошувати цю



**Відповідальні
громадяни**
Responsible citizens

інформацію, крім тих випадків, коли це необхідно для забезпечення статутної діяльності Організації

Захист і належне використання ресурсів

ВГ прагне найбільш раціонально, ефективно, публічно використовувати залучені ресурси для реалізації благодійних програм. ВГ використовує свої ресурси виключно для досягнення суспільно корисних цілей.

Чесність та прозорість

Усі процедури та діяльність ВГ, повинні бути повністю прозорими для тих, кому ВГ надає підтримку, громадськості, інших благодійних установ, відповідних державних органів, засобів масової інформації, інших зацікавлених осіб та організацій.

ВГ надає повну та достовірну інформацію через свої інформаційні матеріали та шляхом надання оперативних відповідей на прийнятні інформаційні запити.

Безпека, здоров'я, навколишнє середовище, ризик та якість

ВГ визнає безпеку та здоров'я людей однією з найвищих цінностей. Ми всі несемо відповідальність за підтримання безпеки, шляхом виконання правил безпеки, санітарних норм та зменшення ризиків поточної та операційної діяльності. ВГ прагне забезпечити безпеку робочих місць та уникати ризиків для зацікавлених осіб та отримувачів допомоги. Усі працівники та підрядники мають уникати поведінки або дій, які можуть зашкодити безпечній та ефективній трудовій діяльності.

ВГ приділяє особливу увагу наслідкам своєї діяльності, їх впливу на навколишнє середовище, здоров'я та безпеку. Діяльність підрядників має відповідати екологічним нормам та законодавству адміністративно-територіальних одиниць, де вони проводять свою діяльність. Якщо працівник або підрядник має будь-які сумніви щодо доцільності застосування або смислового значення тієї чи іншої



норми з захисту навколишнього середовища, здоров'я чи безпеки їй або йому слід негайно обговорити це із відповідним представником ВГ.

Рівність можливостей

ВГ забезпечує рівні можливості для усіх працівників, партнерів, підрядників, грантоздобувачів та отримувачів допомоги, шляхом застосування широко оприлюднених та послідовних критеріїв при прийнятті та розгляді заявок, процедур та правил. Рішення щодо прийняття на роботу, включення у члени, початку співпраці, надання допомоги чи фінансування повинні прийматись виключно на підставі якості документації, заявок та звернень, без огляду на національну, політичну і релігійну належність, стать, спосіб життя, зовнішність та соціально-економічне становище.

Повідомлення про будь-яку незаконну або неетичну поведінку

Ми дуже зацікавлені в тому, щоб наша діяльність відповідала юридичним та етичним нормам. Зацікавленим особам рекомендується повідомляти про порушення законів, правил, положень цього Кодексу керівництву ВГ або менеджерам програм. Жодні репресивні заходи не будуть застосовані у відповідь на таке повідомлення. Неприпустимою є подача завідомо неправдивого звіту або наклепу.

Принципи етичної поведінки працівників

1. Сексуальне зловживання та сексуальна експлуатація є грубим порушенням і тому є підставою для припинення трудової діяльності, контрактних відносин та вжиття відповідних правових заходів.
2. Обмін грошима, трудовою діяльністю, товарами, допомогою або послугами для сексу, включаючи сексуальні послуги або інші види образливої поведінки і приниження підності чи експлуатаційна поведінка забороняються.
3. Сексуальна поведінка та статеві стосунки з дитиною (особами віком до 18 років) забороняються. Помилкове припущення щодо віку дитини не може бути виправданням.
4. Працівники організації або консультанти не можуть брати участь у будь-якій формі утиску, дискримінації, фізичних або вербальних образ, залякування, упередженого ставлення або експлуатаційних сексуальних відносин.



**Відповідальні
громадяни**

Responsible citizens

5. Усі працівники організації зобов'язуються забезпечити створення та підтримання середовища, яке запобігає дискримінації, занедбанню, фізичному та емоційному насильству.
6. Якщо працівник організації або волонтер має серйозне занепокоєння щодо сексуальних зловживань або сексуальної експлуатації, вона/він повинен доповісти про такі побоювання директору і координатору ЗСЕН та правоохоронним органам, якщо це необхідно.
7. Усі працівники організації гарантують створення конфіденційної та доступної процедури подання скарг та звітувань щодо порушення Кодексу поведінки.
8. Усі працівники організації зобов'язуються пройти навчання для персоналу на всіх рівнях щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі. Воно може проходити окремо для працівників, під час реалізації проектів або заходів партнерів.
9. Усі працівники організації зобов'язуються захищати персональні дані осіб, які повідомляють про інциденти сексуальної експлуатації та наруги.
10. Працівник, який має доцільні побоювання чи підозри стосовно сексуальної експлуатації чи насильства з боку іншого співробітника, незалежно від того, чи вони працюють безпосередньо в одній команді, має поскаржитись на його поведінку за допомогою системи подання скарг шляхом написання електронного листа, в тому числі анонімно, на адресу: Поштова адреса: 84313, ДОНЕЦЬКА ОБЛ., МІСТО КРАМАТОРСЬК, ВУЛИЦЯ ОЛЕКСИ ТИХОГО, БУДИНОК 10, ОФІС 1411
11. Працівники, які надають гуманітарну підтримку, мають створити та розбудовувати середовище, яке б попереджало сексуальну експлуатацію та всі форми насильства, просуваючи натомість дотримання цього Етичного кодексу.
12. Програмні координатори, керівники напрямів та координатори проектів повинні сприяти розслідуванню всіх повідомлень про сексуальні домагання, експлуатацію та наругу, накладанню дисциплінарних та/або адміністративних санкцій, якщо повідомлення є обґрунтованими.

Поправки, зміни та відхилення від Кодексу ділової поведінки та етики

Кодекс може бути змінено або до нього можуть бути внесені поправки Правлінням ВГ.



**Відповідальні
громадяни**

Responsible citizens

Процедури перевірки на відповідність

Цей Кодекс не може і не має на меті описати всі ситуації, які можуть виникнути. Будуть випадки, коли Ви зіткнетеся з обставинами, що не підпадають під жодну з політик або процедур і Вам потрібно буде прийняти рішення щодо програми дій. За таких обставин, або якщо у Вас є питання, що стосуються ваших зобов'язань за цим Кодексом, ми рекомендуємо Вам звернутися до керівництва ВГ або менеджерів програм з якими ви співпрацюєте.

Затверджено директором

Головою Правління

ГО «Відповідальні громадяни»

Коссе Ольгою Володимирівною

