

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД
«ДОБРОБУТ УКРАЇНИ»
ЄДРПОУ 40234987
61018, Україна, м. Харків,
вул. Отакара Яроша, 61-А, к. 10



CHARITABLE ORGANIZATION
«CHARITABLE FOUNDATION
«EUEDEMONY OF UKRAINE»
№ 40234987
Otakara Yarosha street 61-A ap. 10 Kharkiv
Ukraine 61018

№25 від 29.09.2025

НАКАЗ

Про затвердження Етичного кодексу організації

З метою окреслити етичні норми, якими керуються у своїй діяльності всі особи, які представляють та діють від імені Благодійної організації «Благодійний Фонд «Добробут України», а саме мають трудові відносини, надають послуги та/або займаються волонтерством, реалізують проєкти від імені Благодійної організації «Благодійний Фонд «Добробут України», керуючись Статутом

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Етичний кодекс Благодійної організації «Благодійного фонду «Добробут України» (додається).
2. Контроль за виконанням даного наказу покласти на проєктного офіцера організації.

Голова Правління



Вікторія ПРЕОБРАЖЕНСЬКА

З Наказом ознайомлені:

Проектний офіцер
Євген РАЙ

Дата: «29» вересня 2026 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказом Голови Правління
БО “БФ «ДОБРОБУТ
УКРАЇНИ»
від 29.09.2025 №25

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС
БЛАГОДІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД “ДОБРОБУТ УКРАЇНИ»

м. Київ – 2025 рік

ПРЕАМБУЛА

У Благодійній організації «Благодійний фонд "Добробут України"» ми віримо, що кожна людина має невід'ємну гідність, цінність та право на безпечне, вільне й сповнене поваги життя. Саме людина, її права, потреби, добробут і потенціал є основою нашої діяльності.

Ми працюємо для підтримки людей і громад, які постраждали внаслідок війни, гуманітарних криз та інших складних життєвих обставин. Ми усвідомлюємо відповідальність, яку несе Організація перед людьми, що довіряють нам, нашими працівниками й працівницями, волонтерами й волонтерками, партнерами, донорами та суспільством.

Ми переконані, що ефективна гуманітарна діяльність неможлива без поваги до прав людини, взаємної довіри, відкритості, доброчесності, професіоналізму та відповідальності. Ми прагнемо створювати середовище, у якому кожна людина почувається у безпеці, може бути почутою, брати участь у прийнятті рішень, що її стосуються, та реалізовувати свій потенціал без страху дискримінації, насильства, експлуатації чи приниження.

Ми визнаємо, що за кожною поведінкою, рішенням чи реакцією людини стоять певні потреби, життєвий досвід і обставини. Тому ми прагнемо будувати взаємодію на основі емпатії, взаємної поваги, відкритого діалогу, ненасильницького спілкування та пошуку рішень, які враховують інтереси й гідність усіх сторін.

Цей Етичний кодекс визначає цінності, принципи та стандарти професійної й етичної поведінки, яких Організація очікує від усіх осіб, що представляють Організацію або діють від її імені. Кодекс є основою організаційної культури та застосовується у взаємозв'язку з іншими внутрішніми політиками Організації.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Етичний кодекс визначає основні цінності, принципи, стандарти професійної поведінки та етичні зобов'язання Благодійної організації «Благодійний фонд "Добробут України"» (далі - Організація).

1.2. Кодекс спрямований на формування організаційної культури, заснованої на повазі до людської гідності, довірі, доброчесності, підзвітності, відповідальності, рівності, безпеці, співпраці та взаємній підтримці.

1.3. Організація визнає, що дотримання етичних стандартів є невід'ємною складовою якісної гуманітарної діяльності, захисту прав людини, ефективного управління та зміцнення довіри з боку людей, громад, партнерів, донорів і суспільства.

1.4. Кодекс поширюється на:

- працівників і працівниць;
- волонтерів і волонтерок;
- членів Правління;
- консультантів і консультанток;
- стажерів і стажерок;
- підрядників;
- партнерські організації під час спільної діяльності;
- інших осіб, які представляють Організацію або діють від її імені.

1.5. Кожна особа, на яку поширюється дія цього Кодексу, зобов'язується дотримуватися його положень незалежно від займаної посади, форми співпраці чи місця виконання роботи.

1.6. Положення цього Кодексу застосовуються під час реалізації програм і проєктів, гуманітарної діяльності, внутрішньої взаємодії, співпраці з партнерами, проведення заходів, відряджень, онлайн-комунікації та будь-якої діяльності, пов'язаної з представленням Організації.

1.7. Цей Кодекс застосовується у взаємозв'язку з іншими внутрішніми документами Організації, зокрема Політикою safeguarding, Політикою захисту дітей, Політикою PSEA, Політикою гендерної рівності та соціальної інклюзії, Політикою турботливого ставлення (Duty of Care), Політикою кібербезпеки, Політикою захисту персональних даних, Політикою екологічної та соціальної відповідальності, Політикою управління ризиками, Політикою щодо запобігання фінансуванню тероризму, Політикою корпоративних подорожей, Політикою механізму зворотного зв'язку та розгляду скарг, Стандартом боротьби з неправомірними діями та іншими внутрішніми документами Організації.

2. НАШІ ЦІННОСТІ

Організація розглядає свої цінності як основу прийняття рішень, побудови взаємин, реалізації програм та взаємодії з людьми. Ми прагнемо, щоб ці цінності проявлялися не лише у наших документах, а й у щоденній поведінці кожного, хто представляє Організацію.

2.1. Людина та її гідність: ми визнаємо безумовну цінність кожної людини незалежно від її статі, віку, інвалідності, національності, етнічного походження, соціального статусу, релігії, переконань, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи будь-яких інших ознак. Ми ставимося до кожної людини з повагою, визнаючи її право на власну думку, вибір, приватність, безпеку та гідне ставлення.

2.2. Орієнтація на потреби людини: ми прагнемо бачити зажною ситуацією людину та її потреби. Під час взаємодії ми намагаємося слухати, розуміти,

проявляти емпатію та знаходити рішення, які враховують інтереси, права й добробут усіх сторін. Ми підтримуємо культуру відкритого діалогу, Ненасильницького спілкування та конструктивного вирішення конфліктів.

2.3. Добросовісність: ми діємо чесно, прозоро та відповідально. Ми не допускаємо корупції, шахрайства, зловживання повноваженнями, конфлікту інтересів чи будь-яких інших форм неправомірної поведінки.

2.4. Безпека та добробут: ми прагнемо забезпечувати фізичну, психологічну, емоційну та соціальну безпеку людей, поважати їхні межі, підтримувати добробут і створювати середовище, у якому кожен може звернутися по допомогу, бути почутим і отримати підтримку.

2.5. Повага до прав людини: у своїй діяльності ми керуємося міжнародно визнаними стандартами прав людини, принципами рівності, недискримінації, соціальної інклюзії та справедливості. Ми прагнемо не лише дотримуватися цих принципів у власній діяльності, а й сприяти їх поширенню у громадах і суспільстві.

2.6. Партнерство та участь: ми віримо, що найкращі рішення народжуються у співпраці. Ми прагнемо залучати людей і громади до визначення потреб, планування, реалізації та оцінки програм і проєктів, особливо коли рішення безпосередньо впливають на їхнє життя.

2.7. Відповідальність: ми усвідомлюємо відповідальність за свої рішення, дії та їхній вплив на людей, громади, партнерів, довкілля й суспільство. Ми визнаємо власні помилки, готові їх виправляти та постійно вдосконалювати свою діяльність.

2.8. Професіоналізм і розвиток: ми прагнемо постійного професійного розвитку, відкритості до нових знань, підвищення якості роботи та впровадження кращих гуманітарних практик.

2.9. Довіра та підзвітність: ми цінуємо довіру людей, громад, донорів і партнерів та прагнемо підтримувати її через відкритість, чесність, прозорість, належне використання ресурсів, готовність вислуховувати зворотний зв'язок і відповідати за результати своєї діяльності.

3. НАШІ ПРИНЦИПИ

Цінності Організації визначають те, у що ми віримо. Принципи визначають, як саме ці цінності реалізуються у щоденній діяльності, взаємодії з людьми та прийнятті рішень.

У своїй діяльності Організація та всі особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, керуються такими принципами.

3.1. Повага до людської гідності: ми визнаємо безумовну цінність кожної людини незалежно від її походження, статі, віку, інвалідності, життєвого досвіду чи інших

особливостей. У будь-якій взаємодії ми прагнемо ставитися до людей з повагою, доброзичливістю та увагою до їхніх потреб, думок і кордонів. Ми не допускаємо приниження, образ, залякування, знецінення, дискримінації чи будь-яких інших дій, що можуть порушувати людську гідність.

3.2. Орієнтація на потреби людини: ми визнаємо, що за словами, поведінкою та рішеннями людей стоять певні потреби, досвід і життєві обставини. Тому ми прагнемо не лише оцінювати ситуації, а й розуміти людей, проявляти емпатію та будувати взаємодію на основі взаємної поваги.

Під час прийняття рішень ми, наскільки це можливо, враховуємо потреби людей, яких стосується наша діяльність, підтримуємо відкритий діалог, Ненасильницьке спілкування та пошук рішень, що враховують інтереси всіх сторін.

3.3. Дотримання прав людини: організація визнає права людини основою своєї діяльності та прагне забезпечувати їх повагу, захист і просування у всіх напрямках роботи.

Ми не допускаємо будь-яких порушень прав людини та прагнемо створювати середовище, у якому кожна людина може безпечно реалізовувати свої права, брати участь у діяльності Організації та бути почутою.

3.4. Недискримінація, гендерна рівність та соціальна інклюзія: ми поважаємо різноманіття людей та визнаємо його цінністю. Організація не допускає дискримінації, стигматизації чи нерівного ставлення за будь-якою ознакою та прагне забезпечувати рівний доступ до можливостей, ресурсів і послуг.

Ми інтегруємо принципи гендерної рівності та соціальної інклюзії у внутрішню діяльність, гуманітарні програми, партнерства та комунікацію, а також сприяємо їх поширенню у громадах і суспільстві.

3.5. Безпека людини: є одним із пріоритетів діяльності Організації. Ми прагнемо створювати фізично, психологічно та емоційно безпечне середовище для працівників/ць, волонтерів/ок, партнерів, бенефіціарів/ок та інших осіб, які взаємодіють з Організацією. Ми підтримуємо культуру взаємної поваги, відкритого спілкування та своєчасного реагування на ризики.

3.6. Принцип «Не нашкодь» (Do No Harm): ми визнаємо, що навіть добрі наміри можуть мати небажані наслідки. Тому перед прийняттям рішень Організація прагне оцінювати можливий вплив своєї діяльності на людей, громади та інші зацікавлені сторони, щоб не посилювати існуючі ризики, нерівність, дискримінацію, конфлікти чи інші негативні наслідки. У своїй діяльності ми прагнемо запобігати завданню фізичної, психологічної, соціальної, економічної або репутаційної шкоди людям.

3.7. Duty of Care: Організація визнає свій обов'язок турботи щодо працівників/ць, волонтерів/ок, консультантів/ок, партнерів та інших осіб, залучених до її діяльності.

Ми прагнемо своєчасно виявляти ризики, підтримувати добробут людей, забезпечувати доступ до допомоги та створювати умови, які сприяють фізичному, психологічному та емоційному благополуччю.

3.8. Safeguarding: Організація дотримується принципів safeguarding та прагне створювати середовище, вільне від будь-яких форм насильства, експлуатації, жорстокого поводження, нехтування, переслідування чи інших проявів шкоди. Ми визнаємо, що кожна людина має право на безпечну взаємодію з Організацією.

3.9. Нульова толерантність до сексуальної експлуатації, наруги та домагань: Організація дотримується принципу нульової толерантності до сексуальної експлуатації, сексуальної наруги та сексуальних домагань. Будь-які прояви такої поведінки є несумісними з цінностями Організації та тягнуть за собою реагування відповідно до внутрішніх політик і чинного законодавства.

3.10. Захист дітей: у своїй діяльності Організація керується принципом найкращих інтересів дитини. Будь-які рішення, що стосуються дітей, приймаються з урахуванням їхньої безпеки, добробуту, розвитку та права бути почутими відповідно до віку й рівня зрілості.

3.11. Участь людей: ми визнаємо право людей брати участь у прийнятті рішень, які можуть впливати на їхнє життя. Організація прагне забезпечувати змістовне, безпечне та інклюзивне залучення людей і громад до визначення потреб, планування, реалізації, моніторингу та оцінки програм і проєктів. Ми визнаємо, що люди є експертами власного досвіду, а їхня участь сприяє більш ефективним, справедливим і сталим рішенням.

3.12. Підзвітність та відкритість: Організація прагне бути відкритою, прозорою та підзвітною людям, громадам, партнерам, донорам і суспільству. Ми підтримуємо механізми зворотного зв'язку, розгляду скарг, повідомлення про порушення та відкритого діалогу, розглядаючи їх як важливий інструмент навчання, вдосконалення діяльності та зміцнення довіри.

3.13. Конфіденційність та повага до приватності: ми поважаємо право кожної людини на приватність та відповідально ставимося до інформації, отриманої під час виконання своїх обов'язків. Ми забезпечуємо конфіденційність персональних даних, службової інформації та повідомлень про можливі порушення відповідно до законодавства України та внутрішніх політик Організації.

3.14. Добросовісність та відповідальність: ми використовуємо ресурси Організації чесно, добросовісно та виключно для досягнення її статутної мети. Ми не допускаємо корупції, шахрайства, конфлікту інтересів, фінансування тероризму, неправомірного використання майна чи інших зловживань, а також сприяємо формуванню культури доброчесності, взаємної довіри та особистої відповідальності.

4. МИ ПРАЦЮЄМО З ЛЮДЬМИ

Ми усвідомлюємо, що в основі діяльності Організації завжди знаходяться люди. Кожна взаємодія - з колегами, волонтерами, партнерами, донорами, представниками/цями громад, бенефіціарами/ками чи іншими зацікавленими сторонами є не лише виконанням професійних обов'язків, а й можливістю підтримати людську гідність, зміцнити довіру та сприяти позитивним змінам.

Саме тому ми прагнемо будувати взаємини на основі поваги, емпатії, відкритості, відповідальності та співпраці.

4.1. Ми бачимо передусім людину. Ми пам'ятаємо, що за кожною історією, рішенням, реакцією чи поведінкою стоїть людина зі своїм досвідом, потребами, цінностями, переживаннями та життєвими обставинами.

Ми прагнемо не робити поспішних висновків, уникати осуду та стереотипів, проявляти повагу до різноманітності людського досвіду та враховувати індивідуальні потреби під час взаємодії.

4.2. Ми будуємо взаємодію на основі поваги. У спілкуванні ми дотримуємося принципів взаємної поваги, доброзичливості, чесності та професійності.

Ми прагнемо слухати одне одного, не перебивати, не принижувати гідність інших людей, не використовувати образливих висловлювань, маніпуляцій, психологічного тиску чи інших форм неповажної поведінки.

Ми визнаємо право кожної людини на власну думку, навіть якщо вона відрізняється від нашої.

4.3. Ми використовуємо Ненасильницьке спілкування

Організація підтримує культуру Ненасильницького спілкування, як підхід, що сприяє взаєморозумінню, співпраці та конструктивному вирішенню складних ситуацій.

У взаємодії ми прагнемо:

- говорити про факти, а не оцінювати людей;
- відкрито й чесно висловлювати свої думки та почуття без звинувачень;
- намагатися зрозуміти потреби, які стоять за словами чи поведінкою інших людей;
- формулювати прохання замість вимог, коли це можливо;
- шукати рішення, що враховують інтереси всіх сторін.

Ми розуміємо, що Ненасильницьке спілкування не означає уникнення складних розмов чи відмову від професійної відповідальності. Воно допомагає вести діалог із повагою навіть у ситуаціях незгоди або конфлікту.

4.4. Ми практикуємо емпатію. Ми прагнемо зрозуміти переживання та потреби інших людей, не знецінюючи їхнього досвіду. Емпатія для нас означає готовність уважно слухати, визнавати почуття іншої людини, не поспішати з порадами чи оцінками та створювати простір, у якому людина може бути почутою. Водночас ми

усвідомлюємо важливість професійних меж і дбаємо про власний добробут, щоб мати можливість якісно підтримувати інших.

4.5. Ми поважаємо право людини приймати рішення. Ми визнаємо право кожної людини самостійно приймати рішення щодо власного життя, наскільки це не суперечить законодавству та не створює загрози безпеці інших людей.

Ми прагнемо надавати людям повну та зрозумілу інформацію, необхідну для прийняття рішень, поважаємо право ставити запитання, висловлювати незгоду, відмовлятися від участі або змінювати своє рішення без страху негативних наслідків.

4.6. Ми залучаємо людей до прийняття рішень. Організація прагне забезпечувати змістовну участь людей і громад у визначенні потреб, плануванні, реалізації, моніторингу та оцінці програм і проєктів, особливо тоді, коли рішення можуть безпосередньо впливати на їхнє життя. Ми визнаємо, що люди є експертами власного досвіду, тому їхня участь допомагає приймати більш ефективні, справедливі та сталі рішення.

4.7. Ми працюємо з людьми, які пережили кризу або травматичний досвід. У своїй діяльності ми можемо взаємодіяти з людьми, які пережили війну, насильство, втрату, вимушене переміщення чи інші травматичні події.

У такій взаємодії ми прагнемо:

- ставитися до кожної людини з повагою та без осуду;
- уникати повторної травматизації;
- не примушувати людину розповідати про свій досвід;
- забезпечувати конфіденційність інформації;
- враховувати індивідуальні потреби, темп та готовність людини до взаємодії;
- за потреби сприяти перенаправленню до відповідних служб підтримки.

4.8. Ми конструктивно вирішуємо конфлікти. Ми визнаємо, що виникнення розбіжностей чи конфліктів є природною частиною спільної роботи. Ми прагнемо вирішувати їх шляхом відкритого діалогу, взаємної поваги, готовності вислухати різні точки зору та спільного пошуку рішень.

Ми не допускаємо агресії, цькування, переслідування, приниження, помсти або інших форм неприйнятної поведінки.

4.9. Ми підтримуємо культуру зворотного зв'язку. Ми розглядаємо зворотний зв'язок як можливість для розвитку, вдосконалення діяльності та зміцнення довіри.

Ми прагнемо відкрито приймати конструктивні зауваження, дякувати за них, аналізувати отриману інформацію та використовувати її для покращення своєї роботи.

Організація забезпечує можливість надання пропозицій, звернень, скарг і повідомлень через внутрішні механізми зворотного зв'язку відповідно до окремих політик.

4.10. Ми дбаємо не лише про інших, а й про себе. Якісна допомога іншим неможлива без турботи про власний добробут.

Ми заохочуємо працівників/ць, волонтерів/ок та інших залучених осіб звертатися по підтримку у разі професійного вигорання, надмірного стресу, емоційного виснаження чи інших труднощів.

Турбота про власне фізичне, психологічне та емоційне благополуччя є проявом професійної відповідальності та важливою умовою сталого виконання гуманітарної діяльності.

5. МИ НАВЧАЄМОСЯ ТА РОЗВИВАЄМОСЯ

Організація визнає, що гуманітарна діяльність відбувається в умовах постійних змін, складних викликів та необхідності приймати рішення в ситуаціях невизначеності. Тому ми розглядаємо навчання, розвиток і готовність переглядати власні підходи як невід'ємну частину професійної та етичної культури.

Ми прагнемо створювати середовище, у якому люди можуть ставити запитання, визнавати труднощі, звертатися по допомогу, ділитися досвідом і вчитися одне в одного без страху необґрунтованого осуду чи покарання.

5.1. Ми постійно навчаємося. Ми прагнемо постійно розвивати професійні знання, навички та компетентності, необхідні для якісного виконання роботи. Ми відкриті до нових підходів, доказів, досліджень, професійного досвіду та практик, які можуть покращити нашу діяльність.

Навчання для нас не обмежується формальними тренінгами. Ми навчаємося через щоденну роботу, обмін досвідом, супервізію, зворотний зв'язок, аналіз практики, взаємодію з громадами, партнерами та колегами.

5.2. Ми вчимося на досвіді. Ми прагнемо аналізувати результати своєї роботи та використовувати отриманий досвід для вдосконалення програм, процесів і взаємодії з людьми. Ми не приховуємо проблеми лише через страх негативної оцінки. Навпаки, своєчасне виявлення труднощів допомагає запобігати їх повторенню та покращувати якість роботи Організації.

Помилка сама по собі не є підставою для осуду, якщо вона була допущена ненавмисно, у межах добросовісного виконання обов'язків і за умови готовності людини повідомити про неї, виправити наслідки та зробити висновки.

Водночас цей принцип не поширюється на умисні порушення, приховування інформації, недбалість, зловживання, дискримінацію, насильство, експлуатацію,

шахрайство чи інші дії, несумісні з цим Кодексом та внутрішніми політиками Організації.

5.3. Ми визнаємо та виправляємо помилки. Ми заохочуємо чесність щодо власних помилок і труднощів. Якщо ми усвідомили, що допустили помилку або прийняли рішення, яке могло завдати шкоди, ми прагнемо:

- своєчасно повідомити про ситуацію відповідальну особу;
- оцінити можливі наслідки;
- вжити заходів для мінімізації або виправлення шкоди;
- проаналізувати причини ситуації;
- зробити висновки для запобігання її повторенню.

Ми вважаємо здатність визнати помилку проявом професійної відповідальності, а не слабкості.

5.4. Ми не боїмося просити про допомогу. Ми визнаємо, що ніхто не може знати всього та самостійно вирішувати всі складні ситуації. Працівники/ці, волонтери/ки та інші залучені особи можуть звертатися по консультацію, підтримку або допомогу, якщо вони не впевнені у правильності рішення, стикаються зі складною етичною ситуацією, відчують надмірне навантаження або потребують професійної чи психологічної підтримки.

Звернення по допомогу не повинно сприйматися як прояв непрофесійності.

5.5. Ми ділимося знаннями. Ми заохочуємо обмін знаннями, досвідом, інструментами та корисними практиками між членами команди. Ми прагнемо створювати середовище, у якому досвід окремої людини може ставати ресурсом для розвитку всієї Організації. Ми визнаємо внесок колег, партнерів, громад та інших людей, які допомагають нам краще розуміти потреби та вдосконалювати нашу діяльність.

5.6. Ми приймаємо зворотний зв'язок. Ми прагнемо сприймати конструктивний зворотний зв'язок як можливість для розвитку. Ми готові слухати інші точки зору, переглядати власні припущення та визнавати, коли інший підхід може бути більш ефективним або справедливим. Ми також прагнемо надавати зворотний зв'язок іншим людям таким чином, щоб він допомагав розвитку, а не принижував чи дискредитував людину.

5.7. Ми готові переглядати свої підходи. Організація визнає, що жодна практика не є незмінною. Ми готові переглядати свої рішення, процедури та підходи, якщо отримані дані, досвід, зворотний зв'язок від людей і громад, результати моніторингу або зміна обставин свідчать про необхідність їх удосконалення.

Ми прагнемо приймати рішення на основі доступних доказів, професійного досвіду, потреб людей та принципу «не нашкодь».

5.8. Ми розвиваємо культуру безперервного вдосконалення. Ми прагнемо не лише реагувати на проблеми, а й постійно шукати можливості для покращення. Навчання, аналіз досвіду, зворотний зв'язок, моніторинг та оцінка є для нас інструментами розвитку Організації та підвищення якості її діяльності.

Ми визнаємо, що розвиток є спільною відповідальністю: кожна людина, яка працює або взаємодіє з Організацією, може зробити внесок у її вдосконалення.

5.9. Ми поєднуємо навчання з відповідальністю. Культура навчання не означає відсутності відповідальності. Організація підтримує право людини на навчання, розвиток і виправлення ненавмисних помилок, водночас чітко реагуючи на умисні порушення, неправомірну поведінку, приховування фактів, зловживання довірою або повноваженнями та інші дії, які можуть завдати шкоди людям чи Організації.

Таким чином, ми прагнемо поєднувати людяність і підтримку з професійною відповідальністю, доброчесністю та підзвітністю.

6. ПРОФЕСІЙНА ПОВЕДІНКА ТА ВЗАЄМОДІЯ

6.1. Загальні стандарти поведінки

У своїй діяльності кожна особа, на яку поширюється дія цього Кодексу, зобов'язується діяти добросовісно, відповідально, професійно та з повагою до інших людей. Ми очікуємо, що працівники/ці, волонтери/ки, консультанти/ки, члени Правління та інші залучені особи:

- дотримуються законодавства України та внутрішніх політик Організації;
- виконують свої обов'язки сумлінно та в межах наданих повноважень;
- поважають права, гідність, приватність і особисті межі інших людей;
- не використовують своє службове становище для особистої вигоди;
- своєчасно повідомляють про ситуації, які можуть створювати ризик для людей, Організації або її ресурсів;
- відповідально ставляться до ресурсів, інформації та майна Організації;
- сприяють формуванню безпечного, інклюзивного та професійного робочого середовища.

6.2. Ми підтримуємо чіткі та професійні межі у взаємодії з колегами, волонтерами/ками, партнерами, бенефіціарами/ками та іншими людьми. Не допускається використання професійних відносин для отримання особистої, фінансової, сексуальної, політичної чи іншої неправомірної вигоди.

Працівники/ці та інші залучені особи повинні враховувати можливу нерівність влади, залежність або вразливість людей, з якими вони взаємодіють, і не використовувати таку ситуацію у власних інтересах. Особлива увага приділяється

дотриманню професійних меж під час роботи з дітьми, людьми, які перебувають у кризі або мають підвищену вразливість.

Детальні вимоги щодо запобігання насильству, експлуатації, сексуальним домаганням та іншим формам шкоди визначаються відповідними політиками Організації, зокрема політиками Safeguarding, PSEA та захисту дітей.

6.3. Заборона дискримінації, домагань та цькування. Організація не допускає дискримінації, переслідування, булінгу, мобінгу, сексуальних домагань, приниження, залякування чи інших форм поведінки, які порушують гідність людини або створюють вороже чи небезпечне середовище.

Забороняється як безпосередня дискримінація, так і поведінка, яка може мати дискримінаційний або виключаючий ефект.

Ми прагнемо використовувати інклюзивну та гендерно чутливу мову, зокрема фемінітиви, та уникати стигматизуючих або дискримінаційних формулювань відповідно до Політики гендерної рівності та соціальної інклюзії.

6.4. Організація дотримується принципу нульової толерантності до сексуальної експлуатації, сексуальної наруги та сексуальних домагань. Забороняється використовувати службове становище, владу, залежність або вразливість іншої людини для отримання сексуальної вигоди чи вчинення будь-яких сексуалізованих дій без належної згоди.

Працівники/ці та інші залучені особи зобов'язані дотримуватися вимог PSEA-політики Організації та невідкладно повідомляти про відомі або обґрунтовано підозрювані випадки відповідно до встановлених механізмів.

6.5. Під час роботи з дітьми та іншими особами, які можуть перебувати у підвищеній вразливості, ми застосовуємо підвищені стандарти безпеки та обережності. Будь-яка поведінка, яка може поставити під загрозу безпеку, добробут або права дитини чи іншої вразливої людини, є неприпустимою. Працівники/ці та інші залучені особи зобов'язані дотримуватися Політики захисту дітей та Політики safeguarding.

6.6. Ми діємо в інтересах Організації та її статутної мети й не допускаємо ситуацій, у яких особисті, сімейні, фінансові, професійні чи інші інтереси можуть неправомірно впливати на службові рішення. Про фактичний або потенційний конфлікт інтересів необхідно своєчасно повідомити відповідальну особу та, за необхідності, утриматися від участі у відповідному прийнятті рішення.

Конфлікт інтересів сам по собі не обов'язково означає порушення. Порушенням є приховування конфлікту або використання його для отримання неправомірної вигоди.

6.7. Організація дотримується принципу нульової толерантності до корупції, шахрайства, хабарництва, привласнення або неправомірного використання коштів,

майна чи інших ресурсів. Забороняється пропонувати, вимагати, приймати або надавати неправомірну вигоду у зв'язку з діяльністю Організації.

Працівники/ці та інші залучені особи зобов'язані повідомляти про підозри щодо шахрайства, корупції, зловживання або інших неправомірних дій відповідно до внутрішніх механізмів. Детальні вимоги визначаються Стандартом боротьби з неправомірними діями та іншими відповідними внутрішніми документами Організації.

6.8. Ми не приймаємо та не надаємо подарунки, послуги, винагороди, знижки, гостинність чи інші вигоди, якщо вони можуть вплинути або створити обґрунтоване враження впливу на професійне рішення. Особлива обережність необхідна у відносинах із постачальниками, підрядниками, партнерами, донорами та іншими особами, з якими Організація має фінансові або договірні відносини.

Якщо відмовитися від подарунка чи гостинності неможливо або це може бути недоречно з культурних чи протокольних причин, така ситуація має бути повідомлена відповідальній особі та врегульована відповідно до внутрішніх процедур.

6.9. Кожна особа, яка має доступ до коштів або фінансових ресурсів Організації, несе відповідальність за їх належне та цільове використання. Фінансові операції повинні бути документально підтвердженими, прозорими та здійснюватися відповідно до затверджених бюджетів, договорів, донорських вимог та внутрішніх процедур.

Забороняється приховувати фінансову інформацію, фальсифікувати документи, здійснювати несанкціоновані платежі або використовувати кошти Організації для особистих потреб.

6.10. Протидія фінансуванню тероризму та санкційним ризикам. Організація не допускає використання своїх коштів, майна чи інших ресурсів для фінансування терористичної діяльності або інших незаконних цілей. Працівники/ці, відповідальні за фінансові операції, закупівлі, партнерства та роботу з контрагентами, повинні дотримуватися встановлених процедур перевірки та належної обачності.

За необхідності здійснюється перевірка контрагентів, партнерів та інших отримувачів коштів щодо санкційних обмежень та інших суттєвих ризиків відповідно до Політики протидії фінансуванню тероризму та пов'язаних процедур.

6.11. Майно, обладнання, транспорт, кошти, інформаційні системи та інші ресурси Організації використовуються відповідально, економно та за призначенням. Не допускається використання ресурсів Організації для особистого збагачення, незаконної діяльності або інших цілей, які суперечать її статутній меті.

Працівники/ці повинні вживати розумних заходів для запобігання втраті, пошкодженню, крадіжці чи неправомірному використанню майна Організації.

6.12. Ми поважаємо право людей на приватність та відповідально поводимося з інформацією, яку отримуємо під час роботи. Персональні дані та інша конфіденційна інформація використовуються лише для законних і визначених цілей та відповідно до встановлених правил доступу, зберігання, передачі й захисту інформації.

Забороняється розголошувати конфіденційну інформацію без належних підстав або використовувати її для особистої вигоди. Працівники/ці зобов'язані дотримуватися Політики захисту персональних даних, Політики кібербезпеки та інших відповідних документів Організації.

6.13. Кожна особа, яка використовує інформаційні системи Організації, несе відповідальність за безпечне поводження з інформацією та доступами. Забороняється передавати іншим особам паролі, облікові дані або інші засоби доступу, якщо це не передбачено процедурами Організації.

Працівники/ці повинні повідомляти про втрату пристроїв, підозрілі повідомлення, спроби несанкціонованого доступу, витік інформації або інші інциденти інформаційної безпеки.

6.14. Під час використання соціальних мереж та інших публічних каналів ми пам'ятаємо, що публічна поведінка може впливати на репутацію Організації та довіру до неї. Не допускається поширення конфіденційної інформації, персональних даних, фотографій чи матеріалів щодо бенефіціарів/ок та інших людей без належних підстав або згоди, коли така згода необхідна.

Під час публічних комунікацій ми використовуємо поважну, інклюзивну та недискримінаційну мову та не допускаємо контенту, який може принижувати гідність людей або суперечити цінностям Організації.

Особи, які публічно представляють Організацію, повинні дотримуватися погоджених правил комунікації та не видавати особисті погляди за офіційну позицію Організації без відповідних повноважень.

6.15. Ми ставимося до історій, фотографій, відео та іншої інформації про людей із особливою обережністю. Ми не використовуємо досвід, історії чи зображення людей таким чином, що може принижувати їхню гідність, створювати стигму, ризик для безпеки або повторну травматизацію.

Під час збору та використання таких матеріалів ми дотримуємося вимог щодо інформованої згоди, захисту персональних даних, safeguarding та принципу «не нашкодь».

6.16. Ми будуємо відносини з донорами, партнерами, постачальниками та іншими контрагентами на основі доброчесності, професійності, прозорості та взаємної поваги. Ми не надаємо неправдивої або навмисно оманливої інформації, не приховуємо суттєві обставини та не приймаємо зобов'язань, які виходять за межі наших повноважень.

Ми прагнемо обирати партнерів і контрагентів з урахуванням їхньої доброчесності, репутації, дотримання прав людини та відповідності вимогам Організації й донорів.

6.17. У своїй діяльності ми прагнемо враховувати можливий соціальний та екологічний вплив наших рішень. Ми прагнемо використовувати ресурси відповідально, мінімізувати негативний вплив на довкілля та враховувати права, потреби й інтереси людей і громад, яких може стосуватися наша діяльність.

6.18. Під час відряджень, корпоративних подорожей, польових виїздів та інших службових поїздок працівники/ці та інші залучені особи залишаються представниками Організації та повинні дотримуватися цього Кодексу, внутрішніх політик і правил безпеки.

Ми очікуємо відповідальної поведінки під час користування транспортом, проживання, участі в заходах та взаємодії з партнерами, громадами й іншими людьми.

6.19. Кожна людина, на яку поширюється цей Кодекс, відповідає не лише за формальне дотримання правил, а й за наслідки власних дій. У складних або неоднозначних ситуаціях ми прагнемо поставити собі такі запитання:

- Чи вважає це рішення гідність людини?
- Чи є воно справедливим і недискримінаційним?
- Чи не створює воно ризику завдати шкоди?
- Чи відповідає воно нашим цінностям і політикам?
- Чи готовий/а я пояснити це рішення колегам, керівництву, донору або громаді?
- Чи не використовую я свою владу, позицію або доступ до ресурсів у власних інтересах?

Якщо відповідь викликає сумнів, ми заохочуємо звернутися по консультацію до керівника/ці, відповідальної особи або іншого визначеного Організацією механізму підтримки.

7. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ ТА РЕАГУВАННЯ

Організація визнає, що безпечна та етична культура неможлива без можливості відкрито повідомляти про порушення, ризики та ситуації, які викликають занепокоєння. Ми заохочуємо людей говорити про проблеми та звертатися по допомогу, не боячись осуду, дискримінації чи помсти. Повідомлення про можливе

порушення розглядається не як прояв нелояльності до Організації, а як важливий внесок у забезпечення безпеки людей, доброчесності та якості її діяльності.

7.1. Працівники/ці, волонтери/ки, консультанти/ки, члени Правління та інші особи, на яких поширюється цей Кодекс, повинні повідомляти про відомі їм або обґрунтовано підозрювані випадки, які можуть становити серйозне порушення цього Кодексу, законодавства або внутрішніх політик Організації.

Зокрема, повідомленню підлягають ситуації, пов'язані з:

- насильством, експлуатацією або жорстоким поводженням;
- сексуальною експлуатацією, сексуальною наругою чи сексуальними домаганнями;
- порушеннями щодо захисту дітей;
- дискримінацією, булінгом, мобінгом або переслідуванням;
- шахрайством, корупцією чи іншими неправомірними діями;
- зловживанням владою або службовим становищем;
- суттєвим порушенням конфіденційності чи захисту персональних даних;
- іншими діями або бездіяльністю, які можуть завдати істотної шкоди людині, Організації або її ресурсам.

7.2. Ми не вимагаємо доводити порушення самотійно. Людина, яка повідомляє про занепокоєння, не зобов'язана самотійно встановлювати факт порушення, збирати докази або визначати, яка саме політика була порушена. Достатньою підставою для звернення може бути добросовісне занепокоєння щодо поведінки, ситуації або ризику.

Встановлення фактів, оцінка інформації та прийняття рішення щодо подальших дій здійснюються уповноваженими особами відповідно до внутрішніх процедур Організації.

7.3. Організація підтримує повідомлення, зроблені добросовісно, навіть якщо після перевірки інформація не підтвердилася. Людина не повинна зазнавати негативних наслідків лише через те, що її добросовісне повідомлення не було підтверджене.

Водночас свідомо неправдиві повідомлення, подані з метою завдати шкоди іншій людині, дискредитувати її або використати механізм повідомлення у власних інтересах, можуть розглядатися як порушення цього Кодексу.

7.4. Організація забезпечує можливість повідомляти про порушення та інші проблемні ситуації через визначені внутрішні механізми. Залежно від характеру ситуації повідомлення може бути подане через:

- безпосереднього керівника/цю;
- визначену відповідальну особу;
- механізм зворотного зв'язку та розгляду скарг;

- спеціальні канали, передбачені політиками Safeguarding та PSEA;
- інші канали, визначені внутрішніми процедурами Організації.

Людина може обрати канал, через який вона почувається найбезпечніше.

Якщо повідомлення стосується безпосереднього керівника/ці або іншої особи, яка за звичайною процедурою мала б його розглядати, повідомлення може бути подане через альтернативний канал.

7.5. Ми забезпечуємо конфіденційність. Інформація про повідомлення та особу, яка його подала, розглядається конфіденційно в межах, дозволених законодавством та необхідних для належного реагування. Інформація передається лише тим особам, яким вона необхідна для оцінки ситуації, забезпечення безпеки, проведення перевірки або виконання інших законних обов'язків.

Конфіденційність не повинна використовуватися для приховування порушень або перешкоджання належному реагуванню.

7.6. Заборона помсти. Організація не допускає помсти, переслідування, залякування, дискримінації чи інших негативних дій щодо людини через те, що вона добросовісно:

- повідомила про можливе порушення;
- звернулася по допомогу;
- надала інформацію під час розгляду повідомлення;
- відмовилася брати участь у неправомірній або небезпечній діяльності.

Захист від помсти поширюється також на осіб, які добросовісно сприяють розгляду повідомлення.

7.7. Безпека людини має пріоритет. Якщо повідомлення стосується ситуації, яка може створювати безпосередню загрозу життю, здоров'ю, безпеці чи гідності людини, першочерговим завданням є забезпечення її безпеки та доступу до необхідної підтримки.

У таких випадках Організація може вживати тимчасових заходів для мінімізації ризику до завершення розгляду ситуації.

7.8. Особливий порядок для safeguarding та PSEA випадків. Повідомлення про сексуальну експлуатацію, сексуальну наругу, сексуальні домагання, насильство, жорстоке поводження щодо дітей або інші safeguarding-ризики розглядаються відповідно до спеціальних політик і процедур Організації.

У таких випадках працівники/ці та інші залучені особи не повинні проводити самостійне розслідування, допитувати постраждалу особу або потенційного порушника, поширювати інформацію серед колег чи намагатися самостійно встановити всі обставини.

Такі ситуації мають бути передані через визначені механізми реагування з урахуванням принципів конфіденційності, безпеки, поваги до гідності та принципу «не нашкодь».

7.9. Ми прагнемо створювати умови, у яких людина, яка звернулася зі скаргою або повідомленням, відчуває, що її почули та поставилися до її досвіду серйозно. Ми не звинувачуємо людину за те, що вона повідомила про проблему, не ставимо під сумнів її право звернутися по допомогу та не вимагаємо від неї виправдовувати своє рішення повідомити.

Особливо уважно ми ставимося до повідомлень від людей, які можуть перебувати у стані стресу, кризі або мати досвід травматичних подій.

7.10. Ми реагуємо на повідомлення відповідально. Кожне повідомлення розглядається відповідно до його характеру, рівня ризику та встановленої процедури. Залежно від ситуації реагування може включати:

- первинну оцінку ризиків;
- забезпечення безпеки та підтримки постраждалих;
- додаткове вивчення обставин;
- внутрішнє розслідування або інший визначений процес;
- застосування дисциплінарних чи інших заходів;
- перенаправлення до відповідних служб або компетентних органів;
- вдосконалення внутрішніх процесів для запобігання повторенню ситуації.

7.11. Ми не допускаємо замовчування. Працівники/ці та інші залучені особи не повинні навмисно приховувати відомі їм серйозні порушення або перешкоджати їх розгляду. Водночас ми визнаємо, що людина може не знати, чи потрібно повідомляти про конкретну ситуацію або яким саме каналом це зробити. У таких випадках ми заохочуємо звернутися по консультацію.

7.12. Ми використовуємо зворотний зв'язок для розвитку. Організація розглядає повідомлення, скарги, пропозиції та інший зворотний зв'язок не лише як механізм реагування на окремі випадки, а і як джерело інформації для вдосконалення своєї діяльності.

За можливості та з дотриманням конфіденційності результати аналізу звернень можуть використовуватися для виявлення системних проблем, перегляду процедур, навчання працівників/ць та запобігання повторенню порушень.

7.13. Взаємозв'язок із внутрішніми політиками: положення цього розділу застосовуються у взаємозв'язку з Політикою safeguarding, Політикою PSEA, Політикою захисту дітей, Політикою гендерної рівності та соціальної інклюзії, Стандартом боротьби з неправомірними діями, Політикою механізму зворотного зв'язку та розгляду скарг та іншими внутрішніми документами Організації.

У разі якщо спеціальна політика встановлює більш детальні вимоги або окремий порядок реагування, застосовуються відповідні положення такої політики.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ДОТРИМАННЯ КОДЕКСУ

8.1. Кожна людина, на яку поширюється дія цього Кодексу, несе особисту відповідальність за дотримання його положень та відповідних внутрішніх політик Організації.

Ніхто не може виправдовувати порушення Кодексу тим, що не знав про відповідні вимоги, якщо Організація належним чином забезпечила доступ до Кодексу та пов'язаних із ним документів.

Водночас Організація визнає, що працівники/ці та інші залучені особи можуть не завжди бути впевненими, як діяти у складній або неоднозначній ситуації. У таких випадках очікується звернення по консультацію або допомогу до відповідної уповноваженої особи.

8.2. Керівники/ці на всіх рівнях Організації несуть додаткову відповідальність за формування середовища, у якому принципи цього Кодексу можуть реально застосовуватися.

Керівники/ці мають:

- власною поведінкою демонструвати дотримання Кодексу;
- забезпечувати поважне та безпечне робоче середовище;
- не допускати дискримінації, переслідування, помсти або зловживання владою;
- серйозно ставитися до повідомлень про можливі порушення;
- не перешкоджати поданню скарг або повідомлень;
- своєчасно передавати інформацію про серйозні порушення через відповідні механізми;
- не проводити самостійних розслідувань у випадках, для яких передбачено спеціальний порядок реагування;
- сприяти навчанню та професійному розвитку членів команди.

Керівник/ця несе відповідальність не лише за власну поведінку, а й за належне реагування на відомі йому/їй ризики або порушення в межах своєї відповідальності.

8.3. Організація несе відповідальність за створення умов, необхідних для дотримання цього Кодексу.

Зокрема, Організація прагне:

- забезпечувати доступ працівників/ць та інших залучених осіб до Кодексу та пов'язаних політик;
- інформувати людей про їхні права та обов'язки;
- проводити необхідні навчання та ознайомлення;

- забезпечувати доступні канали для повідомлення про порушення;
- реагувати на повідомлення відповідно до встановлених процедур;
- вживати заходів для запобігання повторенню порушень;
- регулярно переглядати Кодекс та пов'язані з ним процедури.

8.4. Порушення цього Кодексу може бути підставою для застосування відповідних заходів залежно від характеру, тяжкості, наслідків та обставин порушення.

Такі заходи можуть включати:

- усне або письмове попередження;
- додаткове навчання або супервізію;
- обмеження або зміну функціональних повноважень;
- застосування дисциплінарних заходів відповідно до законодавства та внутрішніх документів;
- припинення трудових або договірних відносин у передбачених законом випадках;
- припинення співпраці з волонтерами/ками, консультантами/ками, партнерами або іншими залученими особами відповідно до умов співпраці;
- повідомлення компетентних органів, якщо цього вимагає законодавство або характер ситуації.

Застосування конкретного заходу визначається з урахуванням обставин справи та відповідних внутрішніх процедур.

8.5. Організація прагне забезпечувати пропорційність реагування на порушення.

Під час прийняття рішення можуть враховуватися:

- характер і тяжкість порушення;
- потенційна або фактична шкода;
- умисність дій;
- повторність порушення;
- наявність зловживання владою або довірою;
- готовність особи співпрацювати та сприяти встановленню фактів;
- попередні випадки порушень;
- інші суттєві обставини.

При цьому тяжкі порушення, зокрема насильство, сексуальна експлуатація, сексуальна наруга, сексуальні домагання, експлуатація дітей, шахрайство, корупція та умисне приховування серйозних порушень, можуть потребувати негайного та більш суворого реагування відповідно до спеціальних політик Організації та законодавства.

8.6. Порушенням може бути не лише безпосередня неправомірна дія, а й свідоме невжиття необхідних заходів у ситуації, коли особа мала відповідні повноваження,

обов'язок та реальну можливість діяти. Особливо це стосується керівників/ць та інших осіб, відповідальних за реагування на повідомлення про серйозні порушення або ризики.

Водночас від працівника/ці не очікується самотійного втручання у ситуації, які можуть створювати загрозу його/її безпеці або виходять за межі його/її повноважень. У таких випадках необхідно передати інформацію через відповідний механізм.

8.7. Заборона приховування порушень. Жодна особа не повинна приховувати, знищувати або змінювати інформацію з метою перешкоджання розгляду можливого порушення.

Не допускається також тиск на людину з метою змусити її відкликати повідомлення, змінити свідчення, не звертатися по допомогу або не співпрацювати з передбаченим процедурою процесом.

8.8. Особи, які отримують доступ до інформації про повідомлення, скарги, розслідування або інші чутливі ситуації, зобов'язані дотримуватися вимог конфіденційності.

Неправомірне розголошення такої інформації може розглядатися як окреме порушення цього Кодексу та відповідних політик Організації.

8.9. Взаємозв'язок із законодавством та внутрішніми політиками: цей Кодекс встановлює загальні етичні стандарти поведінки та не замінює законодавство України, трудові договори, цивільно-правові договори або спеціальні внутрішні політики та процедури Організації.

Питання safeguarding, захисту дітей, PSEA, гендерної рівності та соціальної інклюзії, протидії неправомірним діям, захисту персональних даних, кібербезпеки, фінансового контролю та інших спеціальних сфер регулюються відповідними внутрішніми документами.

У разі виникнення суперечності між загальним положенням цього Кодексу та спеціальною процедурою, застосовується відповідна спеціальна процедура в межах її предмета регулювання.

8.10. Жодна особа не повинна притягуватися до відповідальності лише через те, що вона добросовісно повідомила про можливе порушення або висловила занепокоєння щодо безпеки, етики чи неправомірної поведінки.

Організація прагне забезпечувати справедливе та неупереджене ставлення як до особи, яка подала повідомлення, так і до особи, щодо якої воно було подане.

Сам факт повідомлення не означає автоматичного встановлення вини.

8.11. Відповідальність за дотримання стандартів партнерами та іншими залученими особами. Організація прагне поширювати основні принципи цього Кодексу на

партнерів, підрядників, консультантів, волонтерів/ок та інших осіб, залучених до її діяльності, у межах характеру відповідної співпраці.

За необхідності вимоги щодо етичної поведінки, safeguarding, недискримінації, запобігання шахрайству та інших стандартів можуть включатися до договорів, меморандумів, партнерських угод або інших документів.

8.12. Ми відповідаємо не лише за результат, а й за спосіб його досягнення. Організація визнає, що важливим є не лише досягнення програмних або організаційних результатів, а й спосіб, у який вони досягаються.

Жодна програмна, фінансова, операційна чи інша ціль не виправдовує порушення прав людини, приниження гідності, дискримінацію, насильство, експлуатацію, шахрайство або іншу неправомірну поведінку.

Ми прагнемо досягати результатів таким чином, щоб наші дії відповідали цінностям Організації, принципам цього Кодексу та зобов'язанням перед людьми, громадами, партнерами та донорами.

9. ВПРОВАДЖЕННЯ, ОЗНАЙОМЛЕННЯ, ПЕРЕГЛЯД ТА ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Цей Кодекс є одним із основних внутрішніх документів Організації, що визначає загальні етичні стандарти поведінки та взаємодії.

Організація прагне забезпечувати практичне застосування принципів Кодексу у своїй щоденній діяльності, управлінських рішеннях, програмній роботі, взаємодії з партнерами, комунікації та роботі з людьми, для яких реалізуються програми та проєкти.

9.2. Усі працівники/ці та інші особи, на яких поширюється дія Кодексу, мають бути ознайомлені з його положеннями відповідно до характеру їхньої діяльності та взаємодії з Організацією.

Ознайомлення з Кодексом здійснюється, зокрема, під час початку трудових або інших договірних відносин, початку волонтерської діяльності чи іншої форми залучення до діяльності Організації.

За необхідності факт ознайомлення може підтверджуватися підписом, електронним підтвердженням або іншим способом, визначеним внутрішніми процедурами Організації.

9.3. Організація прагне забезпечувати працівникам/цям та іншим залученим особам достатній рівень обізнаності щодо принципів Кодексу та пов'язаних із ним внутрішніх політик.

Залежно від функцій та рівня відповідальності навчання або інформування може охоплювати, зокрема:

- етичні стандарти та цінності Організації;
- недискримінацію, повагу до різноманіття та гендерну рівність;
- safeguarding та захист дітей;
- запобігання сексуальній експлуатації, сексуальній нарузі та домаганням;
- запобігання неправомірним діям, шахрайству та корупції;
- механізми повідомлення та зворотного зв'язку;
- конфіденційність та захист персональних даних;
- інші питання відповідно до функцій та ризиків, пов'язаних із діяльністю особи.

9.4. Керівники/ці та особи, які мають управлінські або контрольні функції, мають особливу роль у впровадженні цього Кодексу.

Вони повинні власною поведінкою демонструвати відповідність його принципам, підтримувати культуру відкритої та поважної взаємодії, реагувати на відомі їм ризики та не допускати замовчування серйозних порушень.

9.5. Цей Кодекс застосовується у взаємозв'язку з іншими внутрішніми документами Організації. Зокрема, його положення доповнюються та конкретизуються:

- Політикою safeguarding;
- Політикою захисту дітей;
- Політикою PSEA;
- Політикою гендерної рівності та соціальної інклюзії;
- Політикою охорони здоров'я, добробуту та прав людини;
- Стандартом боротьби з неправомірними діями;
- Політикою механізму зворотного зв'язку та розгляду скарг;
- Політикою захисту персональних даних;
- Політикою кібербезпеки;
- Фінансовою та обліковою політикою;
- Політикою управління ризиками;
- іншими внутрішніми документами Організації.

Жодне положення цього Кодексу не обмежує прав та гарантій, передбачених законодавством України або спеціальними внутрішніми політиками Організації.

9.6. Організація прагне забезпечувати доступність актуальної версії Кодексу для працівників/ць, волонтерів/ок та інших осіб, на яких він поширюється.

Актуальна версія Кодексу має зберігатися у визначеному Організацією місці та бути доступною для ознайомлення.

9.7. Організація періодично оцінює, наскільки принципи цього Кодексу інтегровані у її діяльність та внутрішню культуру.

Такий моніторинг може здійснюватися шляхом:

- аналізу повідомлень, скарг та іншого зворотного зв'язку;
- аналізу виявлених порушень та ризиків;
- оцінки потреб у навчанні;
- обговорення етичних питань у команді;
- врахування результатів внутрішніх перевірок, оцінок ризиків та інших організаційних процесів.

Результати такого аналізу можуть використовуватися для вдосконалення Кодексу, внутрішніх політик, процедур та практик Організації.

9.8. Кодекс підлягає періодичному перегляду для забезпечення його актуальності та відповідності діяльності Організації.

Перегляд може здійснюватися планово, а також у разі:

- змін законодавства;
- зміни структури або характеру діяльності Організації;
- появи нових суттєвих ризиків;
- зміни донорських або партнерських вимог;
- виявлення системних проблем чи повторюваних порушень;
- суттєвих змін у пов'язаних внутрішніх політиках;
- отримання відповідного зворотного зв'язку від працівників/ць, волонтерів/ок, партнерів або інших зацікавлених сторін.

За результатами перегляду до Кодексу можуть вноситися зміни та доповнення.

9.9. Координація впровадження, ознайомлення та періодичного перегляду Кодексу здійснюється визначеною керівництвом Організації особою або підрозділом у межах їхніх повноважень.

Інші працівники/ці та керівники/ці сприяють реалізації Кодексу у межах своїх функцій та відповідальності.

9.10. Організація прагне забезпечувати дотримання основних принципів цього Кодексу у взаємодії з партнерами, підрядниками, консультантами/ками, постачальниками та іншими особами, залученими до її діяльності.

Залежно від характеру співпраці відповідні етичні стандарти можуть бути включені до договорів, меморандумів, партнерських угод або інших документів.

9.11. Цей Кодекс набирає чинності з дати його затвердження Головою Правління Організації.

З дати набрання чинності цей Кодекс замінює попередню редакцію Етичного кодексу Організації, якщо інше прямо не визначено рішенням про його затвердження.

9.12. Прикінцеві положення: положення цього Кодексу тлумачаться відповідно до законодавства України, цінностей Організації та принципів поваги до людської гідності, прав людини, недискримінації, безпеки, доброчесності, підзвітності та відповідального ставлення до людей і громад.

У випадках, які прямо не врегульовані цим Кодексом, Організація керується законодавством України, іншими внутрішніми політиками та процедурами, а також принципами, закріпленими цим Кодексом.

Якщо окреме положення Кодексу визнано таким, що суперечить законодавству України, це не впливає на чинність інших положень Кодексу. Відповідне положення підлягає перегляду та приведенню у відповідність до законодавства.

Кодекс є частиною системи внутрішнього управління та доброчесності Організації і має застосовуватися не лише як формальна вимога, а як орієнтир для щоденних рішень, взаємодії та поведінки.

Голова Правління



Вікторія ПРЕОБРАЖЕНСЬКА

З Політикою ознайомлені:

Проектний офіцер
Євген РАЙ

Дата: «29» вересня 2025 р.