



Затверджено
протоколом №01-П
Загальних зборів
ГО «ГРІН ЛАНДІЯ»
від 01 вересня 2021 року

Голова Організації Денисенко В.О.

ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ “ГРІН - ЛАНДІЯ”

ЗМІСТ

1. Загальні положення
2. Фундаментальні засади діяльності
3. Взаємовідносини в Організації
4. Вирішення конфліктних ситуацій
5. Внесення змін та доповнень до Кодексу

1. Загальні положення

1.1. Цей Етичний кодекс (надалі – Кодекс) стосується всіх членів, працівників та підрядників Громадської організації “Грін-Ландія” (надалі - Організація), включно з будь-якими підрядниками та консультантами, які представляють Організацію, або діють від її імені, незалежно від їх посади в Організації та надаваних послуг/виконуваних робіт.

Дане Положення є документом, яке базується на Статуті Організації і є документальним відображенням існуючих традицій поведінки, взаємовідносин у межах Організації, усі члени та працівники організації зобов'язані ознайомитися з положеннями Кодексу разом зі Статутом Організації та виконувати його.

1.2. Основні етичні цінності.

Члени, працівники, підрядники/виконавці послуг Організації вважають, що їм повинні бути притаманні такі етичні цінності:

- чесність;
- взаємоповага;
- порядність;
- співчуття;
- альтруїзм;
- ввічливість;
- емпатія

1.3. Організація працює у сфері задоволення та захист прав і свобод, законних соціальних, побутових, економічних, творчих, вікових інтересів членів Організації, вразливих категорій осіб, розвитку соціального підприємництва, як засобу зростання національної економіки і впровадження змін у суспільстві.

1.4. При затвердженні цього Кодексу Організація прагне:

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

1.5. Організація не порушує права, якими наділена кожна людина та визнає, що всі люди народжуються вільними та рівноправними та є чутливою та позитивно налаштованою щодо моральних цінностей, релігії, звичаїв, традицій та культури різних спільнот.

1.6. Організація 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 органів влади, а й до людей, яких вона обслуговує, її співробітників, членів, партнерських організацій і суспільству в цілому.

1.7. Вся діяльність Організації базована на засадах рівних можливостей та відсутності дискримінації за будь-якою ознакою. Поважаючи права людини на гідне життя, Організація розглядає кожну активність як можливість отримання послуг всіма членами громади.

1.8. Цілі Організації є незалежними від економічних, соціальних, політичних, військових чи інших чинників. Її політика, бачення та діяльність не визначається жодною корпорацією, донором, урядом, державним чиновником, політичною партією чи іншою організацією.

2. Фундаментальні засади діяльності

2.1. Неприбутковість. Організація заснована та здійснює діяльність як неприбуткова. Жодна 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.

2.2. Неурядовість. Організація 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.

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

2.4. 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.

2.5. Чесність та прозорість. Організація прагне найбільш раціонально, ефективно, публічно використовувати залучені ресурси для реалізації благодійних програм. Організація використовує свої ресурси виключно для досягнення суспільно корисних цілей.

2.6. Толерантність як до думки, вірування та переконань, так і до особливостей характеру інших членів організації.

2.7. Ініціативність. Творчі методи роботи, командний дух та взаємодопомога, прагнення до покращення своїх професійних навичок.

2.8. Конфіденційність. Зацікавлені особи повинні зберігати та захищати конфіденційність довіреної їм інформації бенефіціарів та Організації, 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 Організацією. Конфіденційна інформація включає в себе всю непублічну інформацію, отриману в межах реалізації відносин з Організацією, або ту, що у разі розголошення може завдати шкоди Організації чи її бенефіціарам. Особливо обережно має використовуватися інформація, яку Організації або її зацікавленим особам довірили бенефіціари. Жодна інформація щодо них не може передаватись без їх згоди.

3. Взаємовідносини в Організації

3.1. Члени Організації мають право:

- бути інформованими про діяльність Організації і її органів;
- брати участь в управлінні діяльністю Організації, використовувати її можливості і досягнення для задоволення своїх потреб і інтересів, перш за все, інформаційні ресурси і інтелектуальний потенціал;
- вносити на розгляд керівних органів Організації пропозиції з різних питань її діяльності, передбачених Статутом, обґрунтовувати їх та домагатись прийняття рішень по них;
- у разі необхідності отримувати особисту об'єктивну характеристику або рекомендацію від імені Організації (в тому числі і колишніми членами, які позитивно зарекомендували себе в період перебування в лавах Організації) для надання третім особам.

3.2. Члени Організації зобов'язані:

- бути проінформованими про діяльність Організації та її органів;
- брати участь в розробці і реалізації колективних заходів, спрямованих на кількісне та якісне посилення Організації, перш за все, шляхом залучення активних громадян до її членів;
- надавати, в межах своєї компетентності і можливостей, допомогу, підтримку та сприяти членам Організації, які опинились в складних ситуаціях, знаходяться під впливом різних негативних факторів у стані фізичної, психологічної чи моральної безпорадності;
- забезпечувати агітацію і пропаганду діяльності і мети Організації усіма методами розповсюдження інформації про неї, які не суперечать чинному законодавству;

- надавати інформаційну підтримку іншим членам Організації, використовуючи доступну офіційну відкриту інформацію;

- дотримуватись загальноприйнятих норм моралі, не допускати вчинків, які ганьблять честь і гідність, ведуть до порушення чинного законодавства, негативно впливають на імідж Організації.

3.3. Керівництво Організації має право приймати рішення, базуючись на цьому Кодексі. Ці рішення є обов'язковими для виконання для усіх членів Організації, працівників та бенефіціарів Організації, але вони мають бути висловлені не у дусі беззаперечного виконання, а розраховані на свідоме погодження та реалізацію.

3.4. Керівництво Організації визначає межі конфіденційності інформації. До конфіденційної інформації належить:

- інформація щодо бенефіціарів організації;
- інформація особистого характеру про членів та працівників Організації;
- інформація щодо витрат на програми, а також утримання Організації;
- інформація про заробітну плату працівників Організації. Також гонорари фахівців.

Загальний баланс доходів та витрат Організації не є конфіденційною інформацією та оприлюднюється у щорічних звітах Організації.

3.5. Важливі документи Організації (протоколи засідань, накази, листи, позиційні документи, звернення, прес-релізи тощо) розповсюджуються після погодження з керівництвом Організації. В особливо відповідальних випадках у обговоренні тексту цих документів можуть брати участь члени Організації.

3.6. Для виконання статутної діяльності Організація може наймати штатних працівників, а також використовувати постійно або тимчасово послуги фахівців, які надають послуги як наймані спеціалісти за господарськими договорами. Такі особи можуть бути або не бути членами Організації.

3.7. Організація шукає фінансування задля реалізації наявних ідей та виробленої стратегії. Організація не приймає фінансування якщо воно обумовлене вимогами, які суперечать місії організації та/або законодавству України.

Організація розглядає донорську організацію як партнера та будує стосунки на засадах партнерства.

3.8. Організація для досягнення місії організації взаємодіє з державними органами, органами місцевого самоврядування, політичними силами, релігійними організаціями. В той же час ми заявляємо, що не прагнемо підтримки лише однієї політичної сили, об'єднання або релігійного руху.

В межах такого співробітництва члени, працівники та Організація в цілому керуються Статутом, іншими положеннями Організації у своїй діяльності.

3.9. Інформація опублікована у ЗМІ, яка надається Організацією повинна мати особливо виважений характер. Висловлюватися від імені Організації мають право лише члени керівних органів (Голова Організації, члени Правління або уповноважені особи).

4. Вирішення конфліктних ситуацій

4.1. Всі працівники Організації та організацій партнерів які залучені до спільної діяльності зобов'язані повідомляти щодо порушення цього Кодексу. Всі дійсні чи підозрювані порушення мають повідомлятися вчасно.

4.2. Інформація, яка має надаватися про порушення: час і місце порушення; людина, яка його вчинила; тип порушення; наслідки порушення; будь-які подальші дії, які були вчинені.

4.3. Повідомлення про порушення будуть сприйматися як такі, що несуть правдиву інформацію. Підозри не повинні стати причиною передчасного покарання доки керівництвом Організації не буде проведене вчасне, об'єктивне та чесне з'ясування обставин, викладених в повідомленні про порушення.

4.4. У випадку виникнення конфлікту Організація діє відповідно до такого порядку:

1) Член Організації, який вважає, що порушуються його права або не виконуються норми цього Кодексу, звертається для розгляду конфлікту до Голови Організації.

2) Якщо це звернення не призвело до вирішення конфлікту або конфлікт пов'язаний зі стосунками з керівництвом Організації, член Організації має апелювати до Загальних Зборів Організації.

3) Загальні Збори для вирішення конфлікту формують комісію (уповноваженого з вирішення спірного питання із залученням уповноваженого від членів Організації) з числа найбільш авторитетних членів Організації, які не задіяні у конфлікті, для розв'язання проблеми.

4.5. За порушення Кодексу до членів Організації, працівників та волонтерів можуть застосовуватися такі міри покарання:

- оголошення про неповну відповідність до посади;
- обмеження доступу до заходів та активностей, які проводяться Організацією;
- позбавлення членства в Організації, звільнення з посади;
- дострокове розірвання договору про волонтерську роботу та/або надання послуг.

4.6. Застосовувати міри покарання до працівників має право керівництво Організації.

4.7. Контроль за виконанням цього Кодексу покладається на Голову Організації.

5. Внесення змін та доповнень до Кодексу

5.1. Право перегляду Кодексу належить Загальним Зборам членів Організації. Рекомендації та пропозиції щодо зміни або покращення окремих статей Кодексу приймаються на розгляд Головою Організації та набувають законної сили після затвердження Загальними Зборами членів Організації.