

**БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «САПОРТ ХЕРСОН»**

---

*Юридична адреса: 03035, м. Київ, провулок Ярослава Хомова, буд. 14 А.  
Код ЄДРПОУ 44834913*

**НАКАЗ**

“01” 11 2024р.

м. Київ

№ 17

**Про затвердження Політики  
щодо дотримання гуманітарних принципів  
під час здійснення діяльності (оновлення)  
Благодійної організації «Благодійний фонд  
«Сапорт Херсон»**

Відповідно до статуту Благодійної організації «Благодійний фонд  
«Сапорт Херсон»

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Політику щодо дотримання гуманітарних принципів під час здійснення діяльності (оновлення) Благодійної організації «Благодійний фонд «Сапорт Херсон»
2. Призначити відповідальною особою голову фонду Нісара Ахмада
3. Голові фонду ознайомити працівників фонду з усіма положеннями
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за головою фонду

**Голова Благодійної організації  
«Благодійний фонд «САПОРТ ХЕРСОН»**



**Нісар АХМАД**



БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ  
«БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «САПОРТ ХЕРСОН»  
Юридична адреса: 03035, м. Київ, провулок Ярослава Хомова, буд. 14 А.  
Код ЄДРПОУ 44834913, e-mail: sup.kherson22@gmail.com

CHARITABLE ORGANIZATION  
«CHARITABLE FOUNDATION «SUPPORT KHERSON»  
Legal address: Yaroslav Khomov lane, 14 A, Kyiv, 03035  
Code 44834913, e-mail: sup.kherson22@gmail.com

Загальні відомості про документ	
Версія документа	Версія 2
Перелік посад (осіб), кого стосується цей документ	Органи управління, працівники БО «БФ «Сапорт Херсон» особи, відповідальні за ведення бухгалтерського обліку та здійснення фінансових операцій та (або) правочинів, волонтери, контрагенти, бенефіціари
Документ затверджено (Посада, ПІБ)	Наглядова рада БО «БФ «Сапорт Херсон»
Дата затвердження документу	01.08.2022
Дата оновлення	01.11.2024
Період перегляду документу	За необхідністю, згідно вимог статуту, законодавства

## ПОЛІТИКА БО БФ "Сапорт Херсон"

### щодо дотримання гуманітарних принципів під час здійснення діяльності

Благодійна організація Благодійний фонд "Сапорт Херсон" віддана принципам гуманітарної діяльності, що забезпечують ефективно і етично надання допомоги в умовах кризових ситуацій. Ми розуміємо, що гуманітарна діяльність є однією з основ для збереження гідності людини і її права на життя та безпеку, тому ми неухильно дотримуємося таких основних принципів: гуманність, нейтральність, неупередженість та незалежність.

#### 1. Гуманність

Гуманність є головним напрямком нашої діяльності. Ми переконані, що людські страждання мають бути вирішені без зволікань і надані найкращі умови для пом'якшення болю і страждань людей, які потрапили в тяжкі умови життя, незалежно від їхнього походження або обставин. Ми здійснюємо гуманітарні програми з метою:

Захисту життя та здоров'я людей, надання першочергової медичної допомоги, забезпечення життєво важливими ресурсами, такими як вода, їжа, одяг, а також надання доступу до освіти та інших основних послуг.

Забезпечення поваги до людської гідності в усіх аспектах нашої діяльності. Ми працюємо з найбільш вразливими групами населення, такими як жінки, діти,

люди з інвалідністю, пенсіонери та інші, хто постраждав від наслідків воєнних конфліктів, природних катастроф чи інших криз.

Ми прагнемо створити середовище, де кожна людина може отримати підтримку та почуватися захищеною, а її гідність буде збережена, незважаючи на обставини.

## **2. Нейтралітет**

Нейтралітет є ключовим принципом, що дозволяє гуманітарним організаціям працювати в зонах конфлікту та надавати допомогу без упереджень або сторонньої участі в політичних, релігійних чи інших конфліктах. Для нас нейтральність означає:

Не брати участі в політичних або військових суперечках. БФ "Сапорт Херсон" не підтримує жодну зі сторін у конфліктах, що відбуваються в Україні чи за її межами. Наша основна мета — надання гуманітарної допомоги без будь-яких політичних чи військових оцінок.

Не підтримувати ідеологічні або релігійні конфлікти. Ми не маємо права втручатися в суперечки між релігійними, політичними або етнічними групами, що можуть виникати у рамках конфлікту чи кризової ситуації. Вся наша допомога базується виключно на гуманітарних потребах і вимогах.

Не вдаватися до будь-яких форм політичної або економічної маніпуляції. Ми займаємося лише гуманітарною діяльністю, і наша місія полягає в тому, щоб допомогти людям у найбільш складних ситуаціях, зберігаючи при цьому безпеку та нейтральність.

## **3. Неупередженість**

Неупередженість у гуманітарній діяльності означає, що допомога надається виключно на основі потреби, без будь-якої дискримінації чи упереджень. Ми орієнтуємося на найактуальніші потреби людей, надаючи допомогу без огляду на:

Національність. Ми надаємо допомогу без будь-яких обмежень, з огляду на національну приналежність людей, забезпечуючи рівні можливості для кожного, хто цього потребує.

Расу та етнічне походження. Наша допомога не залежить від расової або етнічної приналежності. Ми сприяємо рівності і справедливості, надаючи підтримку кожному, хто цього потребує.

Стать. Допомога надається без урахування статі особи. Чоловіки, жінки, діти та літні люди отримують рівний доступ до гуманітарних ресурсів.

Релігію. Ми не робимо відмінностей за релігійною ознакою. Наша мета — забезпечити основні потреби людей незалежно від їх релігійних переконань.

Класове становище. Допомога надається без будь-яких упереджень щодо соціального статусу осіб.

Політичні переконання. Ми не враховуємо політичні переконання осіб при наданні допомоги, оскільки гуманітарна діяльність повинна бути спрямована лише на полегшення страждань, а не на досягнення політичних цілей.

Наша діяльність зосереджена на тому, щоб допомогти тим, хто цього найбільше потребує, і забезпечити їм допомогу незалежно від їхнього соціального або політичного становища.

#### **4. Незалежність**

Незалежність гуманітарної організації є важливою складовою ефективної роботи в складних політичних, соціальних або економічних умовах. Для нас незалежність означає:

Самостійність у прийнятті рішень. Ми керуємося лише гуманітарними принципами і потребами осіб, яким ми надаємо допомогу. Наші рішення не піддаються впливу від політичних, економічних чи інших інтересів.

Незалежність від політичних та економічних сил. Ми не залежимо від політичних чи військових структур, і наша діяльність не має на меті підтримку або просування якихось політичних програм чи інтересів. Ми не беремо участі в економічних або військових процесах, що можуть вплинути на гуманітарну ситуацію.

Дотримання принципу фінансової та організаційної автономії. Ми забезпечуємо прозорість і підзвітність у всіх аспектах нашої діяльності, зберігаючи свою автономність і незалежність від зовнішнього тиску, що дозволяє ефективно виконувати нашу місію.

Загальний принцип: Усі ці принципи є основою нашої діяльності, вони відображають нашу прихильність до того, щоб бути неупередженими, справедливими та ефективними у наданні допомоги людям, які цього потребують, з повагою до їх гідності та прав. Ми прагнемо залишатися незалежними від будь-яких впливів, які можуть змінити наші гуманітарні зобов'язання та цілі.

#### **5. Дотримання міжнародного гуманітарного права**

Благодійна організація Благодійний фонд "Сапорт Херсон" постійно працює над застосуванням CHS і підтверджує взяті себе зобов'язання щодо неухильного

дотримання міжнародного гуманітарного права, зокрема, що були прийняті Організацією Об'єднаних Націй у резолюціях 46/182 та 58/114 Генеральної Асамблеї. Їхнє широке визнання та важливість ще більше підкреслюється їх включенням до Кодексу поведінки Міжнародного руху Червоного Хреста та Червоного Півмісяця та неурядових організацій у наданні допомоги при стихійних лихах, а також до Основного гуманітарного стандарту щодо якості та підзвітності .

## **ОСНОВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ СТАНДАРТ ЩОДО ЯКОСТІ ТА ПІДЗВІТНОСТІ (CHS):**

встановлює дев'ять зобов'язань, аби допомогти організаціям, що підтримують людей та громади, які мають вразливості та/або постраждали від криз, працювати, поважаючи їхні права та гідність та сприяючи їх участі у пошуку рішень для криз, з якими вони стикаються.

### **ДЕВ'ЯТЬ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ:**

#### **Люди та спільноти в ситуаціях кризи та вразливості:**

1. можуть реалізовувати свої права та впливати на дії та рішення, які їх стосуються;
2. мають доступ до своєчасної та ефективної підтримки відповідно до їхніх специфічних потреб та пріоритетів;
3. краще підготовлені та більш стійкі до можливих криз;
4. мають доступ до підтримки, яка не завдає шкоди людям або довкіллю;
5. можуть безпечно повідомляти про свої занепокоєння та скарги і домагатися їхнього вирішення;
6. мають доступ до скоординованої та взаємодоповнюючої підтримки;
7. мають доступ до підтримки, яка постійно адаптується та вдосконалюється на основі зворотного зв'язку та навчання;
8. взаємодіють з поважним, компетентним та кваліфікованим персоналом та волонтерами;
9. можуть розраховувати, що ресурсами будуть управляти етично та відповідально.

#### **Зобов'язання 1**

**Люди та громади можуть реалізовувати свої права та брати участь у діях та рішеннях, які їх стосуються.**

## Вимоги:

- 1.1. Забезпечити, щоб принципи різноманітності, справедливості та інклюзивності були інтегровані у роботу організації з людьми та громадами, приділяючи особливу увагу найбільш маргіналізованим групам.
- 1.2. Регулярно ділитися актуальною та своєчасною інформацією з людьми та громадами, включаючи інформацію про їхні права стосовно зобов'язань та обов'язків організації.
- 1.3. Здійснювати комунікацію мовами та у форматах, які легко доступні, зрозумілі, поважаються та відповідають контексту людей та громад.
- 1.4. Забезпечити, щоб участь людей у прийнятті рішень та діях мала сенс для них та відбувалася у спосіб, звичний та зручний для них.
- 1.5. Комунікації, що представляють людей та громади, включаючи ті, що використовуються для адвокації та фандрейзингу, повинні: ґрунтуватися на інформованій згоді людей та громад, бути точними, поважними, етичними та зберігати їхню гідність.
- 1.6. Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення прозорого обміну інформацією, комунікації та осмисленої участі людей та громад у діях та рішеннях, які їх стосуються.

## Зобов'язання 2

**Люди та громади мають доступ до своєчасної та ефективної підтримки відповідно до їхніх специфічних потреб та пріоритетів.**

### Вимоги:

- 2.1. Планувати та реалізовувати програми, які поважають та спираються на місцеві знання, можливості та активності, що вже існують.
- 2.2. Використовувати справедливі, неупереджені та прозорі критерії для вибору програм та людей або груп, які отримують підтримку від організації.
- 2.3. Регулярно моніторити та коригувати програми, щоб забезпечити своєчасність, доступність та відповідність підтримки пріоритетним потребам людей та громад.
- 2.4. Застосовувати відповідні технічні стандарти та визнані кращі практики у роботі організації з людьми та громадами.
- 2.5. Перенаправляти будь-які незадоволені пріоритетні потреби до відповідних зацікавлених сторін, які мають технічну експертизу та можливості їх задовольнити.
- 2.6. Створити когерентний та послідовний організаційний підхід для забезпечення підтримки на основі розуміння контексту, культури,

різноманітних можливостей, вразливостей, потреб та ризиків, з якими стикаються люди та громади, приділяючи особливу увагу найбільш маргіналізованим групам.

### **Зобов'язання 3**

**Люди та громади краще підготовлені та більш стійкі до потенційних криз.**

Вимоги:

- 3.1. Підтримувати формальне та неформальне лідерство у громадах та місцеві ініціативи для зміцнення стійкості людей та громад.
- 3.2. Підтримувати місцеві можливості для прогнозування та зменшення ризиків потенційних криз чи катастроф.
- 3.3. Планувати та впроваджувати програми, що сприяють довгостроковому позитивному впливу на життя людей, їхні засоби до існування, місцеву економіку та довкілля.
- 3.4. Підтримувати та заохочувати лідерство на місцевому рівні в управлінні ресурсами та прийнятті рішень з самого початку роботи з людьми та громадами.
- 3.5. Створити послідовний організаційний підхід, щоб забезпечити підтримку та підсилення місцевого лідерства в діях та прийнятті рішень.

### **Зобов'язання 4**

**Люди та громади мають доступ до підтримки, яка не завдає шкоди людям або довкіллю.**

Вимоги:

- 4.1. Виявити, запобігти, зменшити та вирішити потенційний та фактичний негативний вплив програм на людей та громади.
- 4.2. Виявити, запобігти, зменшити та вирішити потенційний та фактичний негативний вплив програм на довкілля.
- 4.3. Забезпечити безпечне, етичне та ефективне управління даними та інформацією для мінімізації ризиків для людей та громад відповідно до визнаних кращих практик захисту даних.
- 4.4. Створити послідовний організаційний підхід, щоб забезпечити роботу організації способами, які захищають безпеку, права та гідність людей та громад, та запобігають усім формам експлуатації та зловживань, включаючи сексуальну експлуатацію, зловживання та домагання персоналом та волонтерами відповідно до визнаних кращих практик.

- 4.5. Створити послідовний організаційний підхід для зменшення негативного впливу організації та її діяльності на довкілля відповідно до визнаних кращих практик.

## **Зобов'язання 5**

**Люди та громади можуть безпечно повідомляти про свої занепокоєння та скарги і домагатися їхнього вирішення.**

Вимоги:

- 5.1. Планувати та впроваджувати безпечні, доступні та відповідні способи надання зворотного зв'язку та повідомлення про занепокоєння та скарги для всіх груп у громаді відповідно до визнаних кращих практик.
- 5.2. Регулярно контролювати, щоб люди та громади розуміли, якої поведінки вони можуть очікувати від персоналу та волонтерів, аби запобігти шкідливій поведінці, включаючи сексуальну експлуатацію, зловживання та домагання.
- 5.3. Регулярно контролювати, щоб люди, громади та інші відповідні зацікавлені сторони розуміли, як повідомляти про занепокоєння та скарги, та яким буде процес їх розгляду.
- 5.4. Управляти, розслідувати, адресувати та/або належним чином перенаправляти скарги відповідно до визнаних кращих практик.
- 5.5. Застосовувати актуальні підходи, орієнтовані на жертв/вцілілих, для розслідування та вирішення скарг та повідомлень про будь-яке неправомірне поводження, включаючи сексуальну експлуатацію, зловживання та домагання.
- 5.6. Створити послідовний організаційний підхід, який дозволить з вдячністю і усвідомленням приймати будь-які занепокоєння та скарги та розглядати їх своєчасно та належним чином.

## **Зобов'язання 6**

**Люди та громади мають доступ до скоординованої та взаємодоповнюючої підтримки.**

Вимоги:

- 6.1. Забезпечити, щоб робота організації була скоординованою та взаємодоповнюючою з заходами, що ініціюються місцевими жителями та громадами, а також з діяльністю всіх зацікавлених сторін.

6.2. Підтримувати партнерів у застосуванні зобов'язань щодо якості та підзвітності до людей та громад на всіх етапах роботи.

6.3. Регулярно оцінювати якість та ефективність взаємин між партнерами та вживати коригувальних заходів у разі потреби.

6.4. Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення співпраці та партнерства на основі зобов'язання щодо справедливого прийняття рішень та поділу ресурсів, а також поваги до характеристик, ролей та відповідальності кожного партнера.

## **Зобов'язання 7**

**Люди та громади мають доступ до підтримки, яка постійно адаптується та вдосконалюється на основі зворотного зв'язку та навчання.**

Вимоги:

7.1. Регулярно слухати та реагувати на зворотний зв'язок та вхідні дані від людей та громад щодо організації та її роботи.

7.2. Збирати дезагреговані дані для прийняття рішень, які відображають різноманітність людей та громад, а також мінімізують вимоги до них.

7.3. Використовувати дані з моніторингу, зворотного зв'язку, скарг та навчання для управління прийняттям рішень та для поліпшення програм та методів роботи організації.

7.4. Ділитися аналізом та висновками з зворотного зв'язку та моніторингу та будь-якими пов'язаними змінами з людьми та громадами, які підтримуються організацією, та з відповідними зацікавленими сторонами.

7.5. Створити послідовний організаційний підхід для безперервного навчання та вдосконалення дій та методів роботи для кращого виконання зобов'язань щодо якості та підзвітності.

## **Зобов'язання 8**

**Люди та громади взаємодіють з компетентною та кваліфікованою командою, персоналом і волонтерами, та відчують повагу з їхнього боку.**

Вимоги:

8.1. Управління, команда, персонал та волонтери просувають та демонструють організаційну культуру якості та підзвітності.

8.2. Підтримувати безпечно та інклюзивне робоче середовище, вживаючи заходи для захисту безпеки, здоров'я та гідності команди, персоналу та волонтерів.

8.3. Забезпечити, щоб команда, персонал та волонтери мали необхідну підтримку, навички та компетенції для ефективного та відповідального виконання своїх ролей та обов'язків.

8.4. Забезпечити, щоб команда, персонал та волонтери розуміли та дотримувалися кодексу поведінки, який, як мінімум, забороняє будь-яку форму експлуатації, зловживання, домагань або дискримінації проти людей або будь-якого неналежного використання ресурсів.

8.5. Забезпечити наявність безпечних, конфіденційних та доступних способів для команди, персоналу та волонтерів повідомляти про занепокоєння та повідомляти про неналежну поведінку, з належним захистом для тих, хто про це повідомляє.

8.6. Вживати своєчасні, відповідні заходи для реагування на неправомірну поведінку команди, персоналу та волонтерів у відповідності до визнаних кращих практик.

8.7. Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення ефективного управління людськими ресурсами справедливим, недискримінаційним та прозорим способом, у відповідності до визнаних кращих практик.

## **Зобов'язання 9**

**Люди та громади можуть розраховувати, що ресурсами будуть управляти етично та відповідально.**

Вимоги:

9.1. Забезпечити адекватну потужність та ресурси для виконання зобов'язань організації.

9.2. Відповідально управляти фінансовими ресурсами у відповідності до визнаних кращих практик.

9.3. Забезпечити, аби збір коштів, мобілізація ресурсів та розподіл фондів були етичними і не підривали зобов'язань та цінностей організації.

9.4. Управляти та використовувати ресурси для досягнення їх призначення, мінімізуючи витрати та вплив на довкілля.

9.5. Виявляти, запобігати та управляти ризиками на всіх рівнях організації, включаючи корупцію, шахрайство, неправомірне використання ресурсів та конфлікти інтересів, та вживати відповідних заходів, якщо ці ризики виявлені.

9.6. Створити послідовний організаційний підхід для забезпечення ефективного та етичного управління ресурсами.

Основний гуманітарний стандарт щодо якості та підзвітності (CHS) визначає дев'ять зобов'язань, щоб забезпечити, що організації підтримують людей та громади, які постраждали від кризи та вразливості, способами, які поважають їхні права та гідність і сприяють їх основній ролі у пошуку рішень для криз, з якими вони стикаються.

## ГЛОСАРІЙ

Для CHS застосовуються такі визначення:

- **Підзвітність:** процес відповідального використання влади, прийняття рішень та звітування перед різними зацікавленими сторонами, особливо перед тими, хто піддається впливу такого використання влади. Підзвітність означає, що в центрі рішень, що стосуються людей та громад, стоять самі люди та громади, як описано в дев'яти зобов'язаннях CHS.
- **Різноманітність:** наявність відмінностей між людьми за їхніми ідентичностями, історіями, досвідом, перспективами та характеристиками. Ці відмінності можуть включати, але не обмежуються такими факторами, як раса, етнічна приналежність, стать, вік, сексуальна орієнтація, соціоекономічний статус, здобутки/інвалідність, релігійні переконання та культурні традиції.
- **Забезпечення:** передбачає певний ступінь внутрішнього огляду, нагляду, контролю та дій з боку організації, що дозволяють виконувати зобов'язання.
- **Справедливість:** ситуація, в якій окремі особи або групи отримують ставлення і підтримку відповідно до їхніх специфічних потреб.
- **Встановлений послідовний організаційний підхід:** структуровані та систематичні методи, прийняті в межах організації для досягнення цілей, які послідовно дотримуються в усій організації на основі кращих практик і адаптовані до її потреб.
- **Інклюзія:** умисні та активні зусилля створити середовище та практику, які поважають, цінують та підтримують повну участь осіб з різноманітними досвідами та різними ідентичностями.
- **Найбільш маргіналізовані:** будь-яка особа в будь-якому контексті, яка ризикує бути підданою дискримінації через свою ідентичність, історію, досвід, перспективи та характеристики.
- **Організація:** суб'єкт або особа, які мають ресурси та зобов'язання застосовувати CHS. Це включає, але не обмежується будь-якою громадською структурою, організацією громадянського суспільства, благодійною або некомерційною організацією, приватною компанією або державним органом, міжнародними організаціями, консорціумами чи іншими організаціями, що працюють на локальному, національному чи міжнародному рівні.
- **Участь:** процеси та активності, що дозволяють людям та громадам активно брати участь у всіх процесах прийняття рішень, які їх стосуються. **Повноцінна або осмислена участь** включає всі групи, включаючи найбільш уразливі та маргіналізовані, і організована відповідно до специфічних потреб та переваг людей. Участь є добровільною.
- **Люди та громади в ситуаціях кризи та вразливості:** сукупність жінок, чоловіків, дівчат та хлопців з різними потребами, вразливостями та можливостями, які постраждали від катастроф, конфліктів, бідності або інших криз та викликів.

- **Процес:** дії, інструменти та ресурси, необхідні для виконання конкретного завдання або досягнення мети у послідовний та ефективний спосіб. Вони можуть бути більш або менш формалізованими, залежно від контексту та таких факторів, як розмір та потужності організації.
- **Якість:** набір характеристик, які забезпечують, що підтримка, надана людям та громадам, відповідає їхнім припущеним або заявленим потребам та очікуванням і поважає гідність людей.
- **Стійкість:** здатність особи або громади, які зіткнулися з небезпеками, чинити опір, абсорбувати, адаптуватися та відновлюватися від наслідків небезпеки у своєчасний та ефективний спосіб.
- **Ресурси:** те, що необхідно організації для виконання її місії, включно, але не обмежуючись природними, людськими, фінансовими, капітальними, технологічними та інформаційними ресурсами.
- **Права:** право людей на життя з гідністю, їх право на отримання підтримки та допомоги, а також їх право на захист та безпеку, як описано в Гуманітарній хартії.
- **Команда, персонал та волонтери:** будь-який призначений представник організації, включаючи управління та керівництво, постійних або тимчасових працівників та консультантів.
- **Підтримка:** будь-яка робота або діяльність, яку організація надає або ділиться з людьми та громадами для досягнення цілей, задоволення потреб або подолання викликів.

Голова Благодійної організації

«Благодійний фонд «САПОРТ ХЕРСОН»

Нісар АХМАД

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішення Наглядової ради  
БО «БФ» «САПОРТ ХЕРСОН»  
від 01 листопада 2024 № 3

голова Наглядової ради /Олександр ЛЯШКО/