

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

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

НАКАЗ

«05» 07 2024р.

м. Київ

№ 14

**Про затвердження положення про кодекс поведінки
Благодійної організації «Благодійний фонд
«Сапорт Херсон»**

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

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити положення про кодекс поведінки 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

Положення про кодекс поведінки Благодійної організації «Благодійний фонд «Сапорт Херсон»

Загальні відомості про документ	
Версія документа	Версія 1
Перелік посад (осіб), кого стосується цей документ	Працівники та волонтери БО «БФ «Сапорт Херсон»
Документ затверджено (посада, ПІБ)	Голова БО «БФ «Сапорт Херсон» Нісар Ахмад
Дата затвердження документу	05.07.2024
Період перегляду документу	за необхідністю, згідно вимог законодавства

Голова Благодійної організації
«Благодійний фонд «САПОРТ ХЕРСОН»

15.07.2024



Зміст

1. Вступ
 - 1.1. Принципи прав людини
 - 1.2. Міжнародні документи та законодавство України
 - 1.3. Визначення гендерного насильства
 - 1.4. Високі етичні стандарти
 - 1.5. Мета Кодексу поведінки
 - 1.6. Керівні принципи та цінності
2. Призначення та сфера застосування
 - 2.1. Забезпечення безпечного середовища
 - 2.2. Визначення індивідуальної відповідальності
 - 2.3. Відповідність міжнародним стандартам прав людини
 - 2.4. Зобов'язання Фонду
3. Місія та цінності
 - 3.1. Адвокація, інформація та освіта
 - 3.2. Основні цінності Фонду
4. Стандарти Кодексу поведінки
 - 4.1. Підтримка репутації Фонду
 - 4.2. Запобігання насильству та експлуатації
 - 4.3. Забезпечення безпеки та добробуту
 - 4.4. Уникнення порушення гідності
 - 4.5. Відповідальність за використання інформації

1. Вступ

Спираючись та Конституцію України, керуючись законодавством України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, рівного доступу до послуг у освіті, охороні здоров'я, реалізації інших прав та можливостей, неприпустимості дискримінації за ознакою статі, віку, стану здоров'я та будь-яких інших ознак, притаманних людині чи групі людей. Благодійна організація «Благодійний Фонд «Сапорт Херсон» наголошує:

1.1. Фонд відданий принципам прав людини, які забороняють будь-яку дискримінацію, виключення або обмеження на основі віку, статі, сексуальної орієнтації, гендеру, гендерної ідентичності або способу самовираження, раси, етнічного чи національного походження, релігії чи переконань, статусу партнерства, вагітності або батьківського статусу, стану інвалідності або будь-якого іншого аналогічного особистого статусу.

1.2. Фонд визнає право людини бути вільною від дискримінації та нерівного поводження, яке закріплено у міжнародних документах, таких як ICERD, ICCPR, ICESCR, CEDAW, CAT, CRC, CRPD1 та законодавстві України.

1.3. Фонд також визнає, що сексуальні домагання та зловживання є формою гендерного насильства.

1.4. Відповідно до своєї місії та цінностей, Фонд прагне підтримувати найвищий рівень етичної поведінки серед усіх своїх волонтерів, членів керівних та наглядових органів Фонду та співробітників.

1.5. Цей Кодекс поведінки детально описує очікування Фонду щодо всіх, хто бере участь у реалізації діяльності Фонду.

1.6. Цей Кодекс має на меті визначити керівні принципи та цінності, що застосовуються до всіх елементів Фонду (Загальні Збори Фонду, Правління та Наглядова Рада Фонду, персонал). Ці принципи та цінності реалізуються відповідно до законодавства України, Статуту Фонду та інших регулятивних документів та процедур Фонду.

2. Призначення та сфера застосування

2.1. Цей Кодекс поведінки є частиною зобов'язань Фонду забезпечити найкраще середовище для тих, хто надає послуги Фонду та осіб, заучених до надання послуг та діяльності Фонду.

2.2. Метою цього Кодексу поведінки є підвищення індивідуальної відповідальності шляхом надання чітких вказівок щодо того, що очікується від волонтерів, членів керівних та

наглядових органів Фонду та співробітників під час перебування у приміщеннях Фонду, відвідування заходів організації або виконання інших дій, пов'язаних із Фондом.

2.3. Кодекс поведінки базується на міжнародних стандартах прав людини. Волонтери, члени керівних та наглядових органів та співробітники Фонду мають дотримуватися українського законодавства, за винятком випадків, коли Кодекс поведінки є більш суворим, і в цьому випадку застосовується Кодекс, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, поводжень або покарань, Конвенція про права дитини, Конвенція про права інвалідів.

Співробітники Фонду – особи, що співпрацюють із Фондом незалежно від їх статусу: штатні співробітники, працівники в статусі підприємців, консультанти, спеціалісти, експерти та ін.

2.4. Кодекс поведінки містить зобов'язання, прийняті Фондом, і поширюється на всіх волонтерів, членів керівних та наглядових органів Фонду та співробітників, а також партнерів Фонду, підрядників та постачальників послуг.

3. Місія та цінності

3.1. Фонд працює задля виконання своїх функцій в Україні через адвокацію, інформацію, освіту та розвиток мережі активістів та волонтерів.

3.2. Фонд здійснює свою діяльність, базуючись на цінностях: толерантність та визнання різноманітності, соціальна відповідальність, професіоналізм та підзвітність, розвиток та інновації.

4. Стандарти кодексу поведінки Волонтери, члени керівних та наглядових органів та співробітники Фонду мають:

4.1. Підтримувати доброчесність та репутацію Фонду, забезпечуючи відповідність професійної та особистої поведінки цінностям та стандартам Фонду:

- ставитися до всіх людей справедливо, із повагою та гідністю;
- працюючи в міжнародному контексті або виїжджаючи за кордон від імені Фонду, дотримуватись усіх місцевих законів та чуйно ставитись до місцевих звичаїв;
- переконатись, що індивідуальна поведінка не призводить до погіршення репутації Фонду і не впливає негативно на здатність виконувати відповідну діяльність;

- не працювати у недієздатному стані, спричиненим алкогольним чи іншими хмільними речовинами сп'янінням, не вживати та не зберігати незаконні речовини у приміщеннях Фонду.

4.2. Не допускати будь-яких насильницьких чи експлуаторських дій:

- не залучати до сексуальних стосунків дітей (особи віком до 18 років). Помилкові уявлення про вік дитини не є виправданням;

- не вступати у будь-які сексуальні стосунки із бенефіціарами (отримувачами допомоги чи послуг), оскільки такі стосунки базуються на нерівній динаміці влади;

- не долучатися до будь-якої експлуаторської діяльності щодо дітей або дорослих із вразливих груп населення, включаючи сексуальні послуги або інші форми принизливої або експлуаторської поведінки, в обмін на гроші, їжу, роботу, товари (включаючи товари, що поширюються в рамках проектів та програм Фонду) або послуги.

Сюди входить будь-який обмін допомоги, який належить бенефіціарам. Крім того, це також стосується будь-якої сексуальної діяльності із працівниками/працівницями комерційного сексу, незалежно від того, чи є така їх діяльність є законною в країні походження чи країні перебування; - не застосовувати фізичного та будь-якого іншого виду насильства або тиску щодо дитини або дорослого із вразливих груп населення, в тому числі задля використання дитини або дорослого для здійснення сексуальної діяльності для інших; - не ображати емоційно чи психологічно дитину чи дорослого із вразливих груп населення.

4.3. Забезпечувати безпеку, здоров'я та добробут усіх волонтерів, співробітників, членів керівних та наглядових органів Фонду та членів громад:

- дотримуватись усіх законодавчих та організаційних вимог щодо охорони праці, які діють на робочому місці чи під час виконання робочих функцій за межами приміщень Фонду;

- дотримуватися правил безпеки, та інформувати керівництво Фонду про будь-які необхідні зміни до таких настанов;

Ця заборона не поширюється на молодих волонтерів Фонду, які перебувають у добровільних стосунках між собою та не досягли 18-річного віку, але не перевищили відповідний вік згоди.

- поводитись таким чином, щоб уникати будь-якого зайвого ризику для безпеки, здоров'я та добробуту себе та інших, включаючи взаємодію із партнерськими організаціями та громадами, з якими працює Фонд;

- нести відповідальність за облікові записи в соціальних мережах і, використовуючи фотографії, отримані під реалізації діяльності Фонду, завжди отримувати поінформовану згоду та зберігати конфіденційність та гідність усіх людей, гарантуючи, що використання їх зображення не призведе до будь-яких ризиків.

4.4. Не поводитись у спосіб, що має на меті або може призвести до порушення гідності особи або створення залякуючого, ворожого, принизливого чи образливого робочого середовища для цієї особи:

- поважати і бути уважними у поведінці до всіх, особливо в робочому середовищі;

- не вступати в сексуальні стосунки з волонтерами, співробітниками, членами керівних та наглядових органів Фонду, які перебувають у безпосередньому підпорядкуванні;

- повідомляти Виконавчого директора, адміністративного директора або керівника проекту про ситуацію, коли може виникнути потенційний конфлікт інтересів, якщо почалися стосунки із волонтером, співробітником, членом керівних та наглядових органів Фонду (там, де немає безпосереднього підпорядкування). Допоки стосунки відбуваються належним чином, така інформація буде розглядатися конфіденційною ;

- не поводитись таким чином, щоб демонструвати чи вказувати на те, що сексуальна прихильність може бути основою для просування по службі або способом уникнення збитків, пов'язаних із роботою;

- утримуватися на робочому місці від недоречних, кокетливих чи відверто сексуальних дотиків;

- не вживати образливих висловлювань, не принижувати волонтерів, співробітників, членів керівних та наглядових органів Фонду або бенефіціарів;

- не віктимізувати волонтерів, співробітників, членів керівних та наглядових органів Фонду або бенефіціарів за висловлювання занепокоєнь або подання скарг;

- не зловживати будь-яким становищем влади;

- дотримуватися очікувань щодо поведінки на робочому місці, як викладено в Політиці щодо поваги на робочому місці.

4.5. Нести відповідальність за використання інформації, активів та ресурсів, до яких вони мають доступ через співпрацю з Фоном:

- нести відповідальність за всі надані їм кошти та майно Фонду та забезпечувати відповідальне використання активів та ресурсів Фонду;

- не використовувати ІТ-обладнання Фонду, програмне забезпечення, електронну пошту чи платформи соціальних медіа для участі у діяльності, яка є незаконною згідно законодавства України або яка заохочує поведінку, яка може становити кримінальне правопорушення. Сюди входить будь-який матеріал, який залякує або переслідує будь-яку групу, визначену характеристиками, зазначеними у пункті 1 цього Кодексу поведінки;

- не використовувати ІТ-обладнання Фонду для перегляду, завантаження, створення, поширення або збереження у будь-якому форматі невідповідного або образливого матеріалу, включаючи, але не обмежуючись порнографією чи зображеннями жорстокого поводження з дітьми.

4.6. Виконувати свої обов'язки та вести своє приватне життя таким чином, щоб уникнути конфлікту інтересів:

- Робочі рішення не повинні прийматися на основі цих стосунків. Сюди можуть входити співробітники, які ділять відповідальність за випуску з тих самих бюджетних рядків; або беруть участь у спільному прийнятті рішень, що стосуються питань ресурсів або програм; або виконують чи діють як особи, що приймають рішення щодо внутрішніх слідчих процесів.

- повідомляти про будь-який фінансовий або особистий інтерес у питаннях службових справ, які можуть вплинути на діяльність Фонду. „Особистий інтерес” - це будь-який інтерес (зацікавленість), який може викликати у розсудливої людини стурбованість тим, що цей інтерес може вплинути на процес прийняття рішень. Такий інтерес може включати фінансові чи інші інтереси чоловіка / дружини, партнера чи співмешканця, батька, бабусі, дідуся, брата, сестри, дитини, онука, іншої особи, з якою є близькі (інтимні) стосунки, про які ця особа знає;

- не брати участь у присудженні пільг, контрактів на товари чи послуги, працевлаштуванні чи просуванні по службі у Фонді будь-якої особи, з якою вони мають фінансові, особисті, сімейні чи близькі (інтимні) стосунки, або за будь-яких інших обставин, які можуть викликати занепокоєння тим, що на прийняття рішень особи може впливати будь-який фінансовий чи особистий інтерес;

- повідомляти та дотримуватися Політики щодо конфлікту інтересів щодо висування у кандидати або на іншу офіційну позицію (роль) до будь-якої політичної партії;

- не приймати значних подарунків або будь-якої винагороди від урядів, громад, осіб, з якими працює Фонд, донорів, постачальників та інших осіб, які були запропоновані в результаті співробітництва з Фондом.

4.7. Дотримуватись конфіденційності Проявляти належну обережність у всіх офіційних справах і не розголошувати конфіденційну інформацію, яка стосується колег, пов'язану з роботою, або будь-яку конфіденційну інформацію, якщо інше не передбачено законом. Дотримуватись принципів, викладених у Політиці конфіденційності та поширення інформацією.

4.8. Скарги та повідомлення

- Волонтери, співробітники, члени керівних та наглядових органів Фонду, як зазначено вище, зобов'язані повідомляти керівнику про будь-який потенційний інцидент, зловживання чи занепокоєння, свідками яких вони стали, про що їм повідомили або підозрюють, що відбувається порушення стандартів цього Кодексу. Це не стосується випадків, коли поведінка, описана у пункті 4.5 вище, спрямована на них, або якщо одна або кілька осіб, на яких спрямована така поведінка, надали їй таку інформацію конфіденційно.

- Співробітник Фонду, який повідомляє про занепокоєння, буде захищений як викривач відповідно до Політики щодо висловлення занепокоєння.

- Керівники/координатори, які отримали повідомлення про занепокоєння, зобов'язані негайно направити отриману інформацію згідно з процедурою щодо отримання та обробки таких повідомлень чи скарг (окрім повідомлень, зроблених одержувачем такої поведінки, яка зазначена у пункті 4.5. вище. У цьому випадку керівники мають намагатися переконати одержувача такої поведінки повідомити про це у Фонд).

5. Впровадження

5.1. Виконавчий директор та члени Правління несуть відповідальність за те, щоб усі співробітники Фонду розуміли і дотримувались цього Кодексу поведінки.

5.2. Кодекс поведінки є частиною всіх трудових договорів. Порушення Кодексу поведінки, в тому числі тих його частин, що стосуються сексуальної експлуатації та сексуального насильства, є підставою для дисциплінарного стягнення аж до звільнення із займаної посади, та повідомлення відповідних органів для притягнення до відповідальності згідно місцевого законодавства.

5.3. Цей Кодекс поведінки також застосовується до членів керівних та наглядових органів Фонду, волонтерів, підрядників та постачальників. Порушення Кодексу поведінки може призвести до розірвання контрактів або припинення співпраці.

5.4. Нездійснення організацією-партнером впровадження та контролю за виконанням цього Кодексу поведінки може призвести до припинення співпраці.