



Кодекс поведінки: Чесність, Запобігання Зловживанням і Безпека

Федеральний виконавчий відділ

Січень 2018

Доповнено Серпень 2021



Кодекс поведінки: Чесність, Запобігання Зловживанням і Безпека

1. ВСТУП 2

- 1.1 Для чого потрібен кодекс поведінки?
- 1.2 Які основи цього кодексу поведінки?
- 1.3 Яка мета кодексу поведінки?
- 1.4 Кого це стосується?
- 1.5 Яка роль і значення цього кодексу поведінки?

2. КОДЕКС ПОВЕДІНКИ 5

- 2.1 Відносини
- 2.2 Недопущення ситуацій сексуальної експлуатації та насильства
- 2.3 Робоче середовище
- 2.4 Шахрайство та корупція
- 2.5 Комунікація
- 2.6 Звітність

1. Вступ

1.1 Навіщо потрібен кодекс поведінки?

Humanity & Inclusion (HI) —організація міжнародної допомоги та розвитку, що займається захистом прав людей з інвалідністю та людей у складних життєвих обставинах, як і загалом захистом прав людини. В усіх контекстах діяльності персонал HI та наші інші співробітники (наприклад, волонтери чи партнери передусім) піклуються про повагу до людей, з якими ми працюємо, бенефіціарів HI і громад, а також їхню гідність.

Репутація HI залежить значною мірою від якості та відповідальності персоналу, а також від безпосередніх дій співробітників. Навіть у складних обставинах HI прагне виконувати свої завдання якомога якісніше. Недотримання цінностей HI підриває репутацію організації в цілому. Важливо пам'ятати, що кожен член нашої організації представляє HI як у робочий час, так і поза ним.

Співробітники HI регулярно опиняються у довірливих або владних стосунках з бенефіціарами та громадами, з якими працюють. Вони можуть цього не відчувати, але це є неминучим результатом економічних та суспільних відмінностей між персоналом НДО та людьми, які отримують від неї допомогу. Усвідомлення цього та дотримання цінностей HI передбачає належну поведінку та почуття відповідальності за виконання її регламенту та етичних принципів.

1.2 Які фундаментальні принципи цього Кодексу поведінки?

Цей кодекс поведінки є ключовим елементом втілення організаційних політик, які закладають фундаментальні принципи захисту ресурсів, довірених HI, але понад усе - принципи захисту наших бенефіціарів, зокрема найменш захищених від зловживань владою, а також наших співробітників; особлива увага приділяється випадкам дискримінації, ґендерно зумовленої поведінки, сексуальної експлуатації та насильства. Вищезазначені політики включають, зокрема:

- Захист бенефіціарів від сексуальної експлуатації та насильства;
- Захист дітей;
- Боротьбу з шахрайством та корупцією.

Принципи, на яких ґрунтуються ці політики, полягають у наступному:

- Дотримання основних прав людини, включно з правами дитини, правами людей з інвалідністю та міжнародним гуманітарним правом;
- Постійна та абсолютна нетерпимість з боку організації до порушень зазначених прав її співробітниками та партнерами;
- Управління ризиками, що включає створення захисного середовища;
- Обов'язок надавати допомогу жертвам, які постраждали від зловживань з боку співробітників НІ або інших суб'єктів громади;
- Обов'язок повідомляти про всі випадки, сумніви чи підозри щодо зловживань навіть за відсутності доказів.

Цей кодекс поведінки має на меті захистити всіх осіб, які прямо чи опосередковано отримують допомогу від НІ, а також людей з місцевих громад, яких стосується діяльність НІ, особливо дітей, жінок, людей з інвалідністю чи літніх людей та всіх, хто перебуває у складних життєвих обставинах.

1.3 Яка мета кодексу поведінки?

Кодекс визначає очікувану поведінку та практики, що становлять мінімальні стандарти організації, а також дії, яких слід уникати, щоб гарантувати, що відносини з бенефіціарами або між співробітниками НІ узгоджуються з етичними нормами, прийнятими організацією в її політиках. Отже, його мета полягає в тому, щоб допомогти персоналу:

- краще розуміти свої зобов'язання та обов'язки щодо вищезгаданих політик, запроваджених НІ;
- приймати відповідні рішення та належно себе поводити як у професійному, так і в особистому житті.

Менеджери несуть особливу відповідальність за те, щоб їхні команди дотримувалися цього кодексу, забезпечуючи сприятливе робоче середовище для застосування згаданих принципів та культивування особистої відданості їм.

Недотримання цього кодексу поведінки може призвести до адміністративних санкцій, включно із звільненням, а також помітками у кадровій документації.

1.4 Кого це стосується?

Кодекс, що підписується особисто всіма причетними особами, застосовується в усьому світі до будь-кого, хто працює від імені HI або ж в рамках проєкту чи акції, що проводяться за участі HI, незалежно від того, чи є дана особа найманим працівником на міжнародному чи національному рівні, чи працює на тимчасовій основі в проєкті або акції HI. Таким чином, він стосується всіх людей, які підписали постійний або строковий трудовий контракт з HI, а також будь-кого з членів сімей, що супроводжують міжнародний персонал, а також консультантів, практикантів, волонтерів та міжнародних волонтерів, постачальників послуг і партнерських організацій під час їхньої співпраці з HI.

Він стосується всіх вищезгаданих людей у будь-яких ситуаціях, професійних чи ні, у робочий час та поза ним. Для спрощення вищезгадані люди в цьому документі називатимуться «співробітниками та партнерами HI».

Кодекс поведінки має підписуватись окремо всіма залученими особами.

1.5 Яка роль і значення цього кодексу поведінки?

Цей кодекс поведінки втілює вищезгадані організаційні політики та інструкції з безпеки в конкретні дії.

Він є доповненням наявних документів, що визначають робоче середовище HI, а саме:

- Статут та підзаконні акти Humanity & Inclusion;
- Внутрішній регламент, який, зокрема, надає визначення психологічним та сексуальним домаганням;
- Загальні та конкретні умови роботи, які визначають контрактні умови для міжнародного та національного персоналу;
- Трудовий договір, договір про надання послуг або будь-яке інше оформлення професійних відносин, яке є специфічним для кожної особи чи ситуації та містить посилання на всі правила, які слід застосовувати.

Цей кодекс поведінки не замінює вищезгадані документи.

2. Кодекс поведінки

У будь-якому контексті, незалежно від критичності ситуації, як співробітник або як партнер НІ, я зобов'язуюсь дотримуватись наступного:

2.1 Відносини

Я завжди буду стежити за тим, щоб до бенефіціарів (включно з дітьми), співробітників та партнерів ставилися з повагою, гідністю та рівноправно, незалежно від їхнього віку, статі, фізичного стану, вад, мови, релігії, переконань, національності, етнічного чи соціального походження, статусу, класу, касты, сексуальної орієнтації або будь-яких інших особистісних характеристик.

Я завжди буду заохочувати ненасильницьке та позитивне ставлення під час нагляду за бенефіціарами або взаємодії з ними.

Я не беру участі у корупційних чи шахрайських діях, які завдають шкоди бенефіціарам та/або організації, та не заохочую подібні дії. Я не вимагаю і не приймаю жодних комісій, винагород чи подарунків за свої рішення чи дії.

Я не торкаюсь бенефіціарів у будь-який спосіб, який не відповідає культурному середовищу, в якому вони живуть.

Я ніколи не буду використовувати лексику або вносити пропозиції, які б провокували, переслідували чи принижували особу, або свідомо виявляти неповагу до традиційних чи культурних практик.

Я ніколи не наражатиму бенефіціарів на будь-які прояви сексистської, принизливої чи образливої поведінки, чи то фізичні, вербальні, чи то психологічні, чи будь-якого іншого штибу.

Я завжди буду інформувати бенефіціарів (включно з дітьми) та громади про їхнє право повідомляти про будь-які ситуації, що викликають занепокоєння, особливо такі, що пов'язані з інтимними питаннями, а також про те, як вони можуть поділитися своїми хвилюваннями.

Я завжди намагатимусь брати до уваги здатність бенефіціара приймати особисту участь, поважатиму його/її думку, вибір та самостійність, не буду виконувати дії особистого характеру, які бенефіціар не може виконати сам за себе (наприклад, користування туалетом/переодягання тощо).

Я завжди приділятиму особливу увагу людям, які стикаються з перешкодами або труднощами у спілкуванні чи повному самовираженні (пов'язаними із порушеннями, опорно-руховим апаратом, статтю чи будь-якою іншою причиною), надаючи відповідні, адекватні та безпечні умови та інструменти для спілкування.

Коли я контактую з бенефіціаром (приділяючи особливу увагу дітям і жінкам, а також чоловікам з інвалідністю), я завжди переконуюсь, що бенефіціар перебуває у полі зору ще одного дорослого.

2.2 Недопущення ситуацій сексуальної експлуатації та насильства

Я ніколи не вступатиму в будь-які форми сексуальних стосунків з особами, молодшими 18 років, незалежно від віку згоди, встановленого сексуальною більшістю, законом чи місцевими звичаями. Помилкове визначення віку дитини не є виправданням.

Я не вступаю в жодні форми сексуальних стосунків і не надаю сексуальні послуги в обмін на гроші, будь-який подарунок, роботу чи гуманітарну допомогу, навіть якщо це пропонують або цього очікують причетні особи. Це правило застосовується за будь-яких обставин, у тому числі якщо ці особи вважаються працівниками секс-бізнесу або на них посиляється як на такі третя сторона.

Я за жодних обставин не використовую ані прямо, ані опосередковано дорослих чи дітей для надання сексуальних послуг іншій особі, а також не підтримую, не сприяю і не беру участь у жодних формах проституції чи сексуальної експлуатації.

За жодних обставин я не буду сексуально експлуатувати жодного бенефіціара або співробітника НІ, а також не змушуватиму дитину працювати (включно з виконанням домашніх обов'язків) в обмін на підтримку/допомогу чи будь-які інші вигоди.

2.3 Робоче середовище

Я завжди буду ставитися до бенефіціарів, особливо до дітей та людей з інвалідністю, справедливо та неупереджено, ніколи не дискримінуючи їх, наприклад, через фаворитизм або відсторонення.

Я завжди буду проявляти повагу до всіх категорій співробітників, працівників партнерів, волонтерів громади та бенефіціарів.

Я ніколи не буду брати участь або терпіти жодні форми домагань, дискримінації, фізичних чи словесних образ, залякувань чи фаворитизму на робочому місці, включно із сексистською та расистською поведінкою чи сексуальними та психологічними домаганнями або зловживанням владою, дотримуючись правил, які стосуються мене (особливо Правил внутрішнього розпорядку) у цих питаннях.

Я завжди буду вести себе професійно з колегами, уникаючи поширення чуток і неправдивих звинувачень та утримуючись від будь-яких коментарів, що стосуються статі, сексуальної орієнтації чи будь-яких інших особистих характеристик – це можна розцінити як домагання.

Я завжди буду оцінювати ризик будь-якої шкоди, пов'язаної з реалізацією проєкту, включно з фінансовою та матеріальною.

Я буду впорядковувати робоче місце, планувати заходи та відстежувати випадки конфлікту інтересів з метою його мінімізації, беручи до уваги порушення, стан здоров'я, вік і розвиток дитини або будь-який інший чинник чи вразливість персоналу (практикантів, прибиральників, тощо) та бенефіціарів.

Я завжди плануватиму заходи з урахуванням конфіденційності інформації, яка стосується бенефіціарів, дітей, сімей та громад, а також із дотриманням законів про захист даних, що застосовуються у відповідній сфері.

Я ніколи не запрошуватиму бенефіціара (особливо дитину) до себе додому, не пропонуватиму підвезти його/її та не підтримуватиму з ним/нею особистий контакт (по телефону, через медіа та соціальні мережі) без професійної причини та без чіткого дозволу мого менеджера.

2.4 Боротьба з шахрайством і корупцією

Я захищаю матеріальні та фінансові ресурси організації від будь-яких форм розтрата, втрати, крадіжки чи привласнення.

Я гарантую, щоб допомога, призначена для бенефіціарів наших заходів, надходила до них в очікуваних кількостях і на належному рівні якості.

Я не вимагаю і не приймаю комісій, жодних компенсацій чи подарунків за свої рішення чи дії.

Я не приймаю виплати з метою сприяння (хабарі), призначені для прискорення процесу в обхід правил.

Я повідомляю свою організацію про всі отримані або запропоновані запрошення та подарунки. Я відмовляюся від усіх запрошень і подарунків, які призводять до реальної або ймовірної втрати об'єктивності та неупередженості.

Я здійснюю об'єктивний вибір в інтересах організації, не шукаючи переваг, вигод чи прибутку для членів сім'ї, друзів чи себе.

Я інформую свою організацію про потенційні випадки конфлікту інтересів та у разі недоцільності я не беру участь у прийнятті рішень, які можуть бути розцінені як необ'єктивні або корисливі.

Я виконую свої обов'язки, не зловживаючи покладеними на мене повноваженнями чи відповідальністю з метою отримання особистої вигоди.

2.5 Комунікація

Я питаю попереднього дозволу у відповідної особи чи її законного представника (для неповнолітніх чи осіб під опікою) перед тим, як фотографувати чи здійснювати відеозапис. Попередній дозвіл не може бути отриманий під тиском або в обмін на окрему послугу.

Під час зйомки фото чи відеозапису з відповідним попереднім дозволом я завжди стежу, щоб особа не була зображена у принизливій чи сексуально забарвленій формі.

Я завжди звертатимусь до людей шанобливо та на ім'я, коли розмовляю з ними або спілкуюся про них з іншими особами. Я ніколи не буду переглядати, публікувати, виготовляти чи розповсюджувати порнографію, що зображує дітей, та/або показувати такий матеріал дітям.

Я завжди слідкую за тим, щоб усі аудіо-, письмові чи візуальні комунікаційні матеріали зберігали повагу до гідності та людських прав особи, що зображується, (включно з анонімністю у разі необхідності, яка є обов'язковою при зображенні дітей в особливо вразливому становищі), і не наражали зображувану особу на помсту чи зловживання будь-якого характеру.

Під час зйомки та публікації фотографій я завжди переконуюсь, щоб бенефіціари або діти не були оголеними або одягненими невідповідно до ситуації, в якій вони представлені.

Я ніколи не буду показувати обличчя бенефіціарів або дітей, які зазнають сексуальної експлуатації, жертв торгівлі людьми або жорстокого поводження, осіб,

що порушили закон, пов'язаних із збройними угрупованнями або яких можна легко знайти, навіть якщо їхнє ім'я було змінено.

2.6 Звітність

Я завжди звертатимусь з будь-яким занепокоєнням чи питанням щодо цього Кодексу поведінки, ПСЕНД, Політики захисту дітей та Політики щодо шахрайства та корупції до свого менеджера / керівника, або, якщо це неможливо, до іншого керівника з мого підрозділу або до призначеного координатора (згідно правил внутрішньої звітності).

Я негайно повідомлятиму про будь-які підозри або звинувачення в поведінці, що суперечить принципам цього Кодексу поведінки, ПСЕНД та Політики захисту дітей або Політики щодо шахрайства та корупції, через систему EthicsPoint, користуючись підтримкою мого безпосереднього керівника у разі необхідності, навіть якщо інформація або звинувачення не є остаточно з'ясованими, і я не проводив/ла власне попереднє розслідування.

Я ніколи зумисне не висуюю неправдивих звинувачень та не поширюю неправдиві чутки про колегу чи іншу особу щодо недотримання цього кодексу поведінки.

Я погоджуюся конфіденційно та неупереджено співпрацювати з внутрішнім розслідуванням в порядку, встановленому моєю організацією.

Для працівників HI (членів спільноти та особового складу), доступний професійний механізм інформування про порушення на платформі внутрішньої комунікації та співпраці організації Hinside:

https://hinside.hi.org/intranet/jcms/prod_2149085/en/professional-whistle-blowing-mechanism

Для людей за межами HI (бенефіціарів, партнерів, постачальників тощо) на веб-сайті організації доступна система подання скарг:

<https://hi.org/en/institutional-and-professional-information#ancre10>

Також можна писати на наступну адресу:

Humanity & Inclusion Complaints

138 avenue des Frères LumièreCS

88379

69371 Lyon

Cedex 08

France

Contact:

Risk and Audit Division

24 січня 2018 р.

Глобальний рух Handicap International змінив назву на Humanity & Inclusion.

Федерація, яка реалізує проекти приблизно в шістдесяти країнах, зараз працює під оперативними назвами «Humanity & Inclusion», «Handicap International» або «Atlas Logistique». Будь-який документ із фірмовим блаком «Humanity & Inclusion» де-факто поширюється на команди «Atlas Logistique» та «Handicap International».

Кодекс поведінки:

Доброчесність,

Запобігання Зловживанням та

Захист

Як організація допомоги та розвитку, яка підтримує повагу до гідності та дотримання основних прав людей з інвалідністю та вразливих категорій населення, HI прагне забезпечити захист не лише своїх бенефіціарів, а й усіх, хто має справу з її діяльністю.

Кожен член HI представляє організацію та несе відповідальність за збереження її іміджу. Будь-який випадок недотримання цінностей HI шкодить її репутації і може підірвати законність її діяльності.

Цей Кодекс поведінки окреслює поведження та практики, які очікуються від Вас стосовно захисту бенефіціарів від сексуальної експлуатації та насильства, а також дії, яких слід уникати, аби гарантувати, що відносини, які склалися в наших командах, з нашими бенефіціарами та з усіма, хто контактує з нашою організацією, узгоджуються з етикою HI і в більш загальному вигляді - з цінностями, які вона захищає.

Humanity & Inclusion

138 avenue des Frères Lumière

CS 88379

69371 Lyon Cedex 08

publications@hi.org

69371 Lyon Cedex 08