

Затверджено  
Протоколом Правління  
ГО "Ліга соціально  
відповідальних жінок"  
№ 17 від 15.10.2023р.  
Голова Правління  
Г. М. Кравець.

Annex № 6 Code of Conduct

Додаток № 6 Кодекс Поведінки

м. Одеса, 2023



## Кодекс поведінки

# NGO "Ліга соціально відповідальних жінок"

Для запобігання зловживанням, включаючи корупцію, шахрайство, експлуатацію, включаючи сексуальне насильство, а також для забезпечення захисту дітей.

Для усіх постійних та тимчасових працівників та членів громадської організації «Ліга соціально відповідальних жінок», стажерів, консультантів, спостерігачів, волонтерів та будь-яких інших осіб, які працюють на або від імені громадської організації «Ліга соціально відповідальних жінок».

## Основні терміни та визначення

**Дитина або неповнолітній:** особа віком до 18 років (визначення згідно Конвенції про права дитини).

**Захист дітей** - набір внутрішніх політик, процедур і практик, які Ліга використовує для забезпечення безпеки дітей, та керується ними в рамках діяльності та реалізації програм.

Вони включають забезпечення того, що:

- Всі працівники належно поведуться з дітьми і ніколи не зловживають позицією довіри, пов'язаною з їх трудовими відносинами.
- Всі працівники обізнані і належним чином реагують на випадки жорстокого поводження з дітьми та сексуальної експлуатації дітей.
- Ліга у своїй діяльності створює безпечне середовище для дітей завжди оцінюючи та зменшуючи потенційні ризики для дітей.
- Всі партнери Ліги керуються обов'язком дбайливого ставлення до дітей.

**Скаржник:** особа, яка подає скаргу, включно з особою, яка ймовірно пережила неналежну поведінку, або будь-яка інша особа, якій стало відомо про ймовірну неналежну поведінку. Партнери зобов'язані повідомляти про будь-які відомості, підозру або занепокоєння щодо порушення цього Кодексу поведінки через відповідні канали в рамках Ліги. Це також включає в себе підозри в сексуальній експлуатації та насиллі.

**Корупція:** зловживання довірою, владою або позицією з метою неправомірної вигоди (Sida, 2016)

**Дискримінація:** відсторонене ставлення або дії проти особи на основі соціального статусу, раси, етнічного походження, касты, кольору шкіри, релігії, статі, сексуальної орієнтації, віку, сімейного статусу, національного походження, політичної приналежності чи інвалідності.

**Експлуатація:** використання позиції влади, впливу чи контролю над ресурсами, щоб за допомогою тиску, змушувати чи маніпулювати кимось, погрожуючи їм негативними наслідками, такими як: відміна підтримки проекту, ігнорування запитів колег про допомогу в робочих питаннях, погрози оприлюднити неправдиву інформацію про колегу тощо.

**Шахрайство:** навмисне введення в оману та спотворення правди чи інформації або зловживання довірою щодо фінансових, матеріальних або людських ресурсів, активів, послуг та/або транзакцій як правило, з метою особистої вигоди чи користі. Шахрайство — це обман або використання неправдивих заяв для отримання нечесної вигоди.

**Свідома згода:** дозвіл, наданий з достатнім знанням можливих ризиків, потенційних наслідків і доступних альтернатив.

**Неправомірна поведінка:** будь-яке порушення працівником відповідного національного або міжнародного законодавства, а також будь-яке порушення внутрішніх правил або політик НІА, включаючи цей Кодекс поведінки, політик чи інших інструкцій, виданих відповідним керівником або органом влади, включаючи положення безпеки та політики щодо сексуальних домагань.

**Захист:** забезпечення визнання, захисту та гарантії основних прав людини, добробуту та фізичної

безпеки осіб відповідно до міжнародних стандартів.

**Сексуальне насильство:** факт або загроза фізичного нападу сексуального характеру, включаючи неналежні дотики, силою або за нерівних чи примусових умов (Резолюція Генерального секретаря ООН № 2003/13 від 9 жовтня 2003 року «Спеціальні заходи захисту від сексуальної експлуатації та насильства»).

**Сексуальна експлуатація:** будь-яке фактичне чи спроба зловживання вразливим становищем, різним видом влади чи довірою для сексуальних цілей, включаючи, але не обмежуючись, отримання фінансової, сексуальної чи політичної вигоди від сексуальної експлуатації іншої особи (Резолюція Генерального секретаря ООН № 2003/13 від 9 жовтня 2003 року «Особливі заходи захисту від сексуальної експлуатації та насильства»).

**Убезпечення** - захист людей від навмисної та ненавмисної шкоди. До "шкоди" належать усі форми експлуатації, насильства й домагань (сексуальне насильство або експлуатація, сексуальні домагання, психологічне насильство, фізичне насильство, зневажливе ставлення).

**Працівники:** стосується, не обмежуючись, всіх постійних і тимчасових працівників, осіб на їх утриманні, стажерів, консультантів, спостерігачів, волонтерів та всіх осіб, які працюють або представляють ГО «Ліга соціально відповідальних жінок».

## 1. Стандарти поведінки

Щоб підтримувати та сприяти просуванню найвищих етичних та професійних стандартів, працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» зобов'язані завжди:

- i. Поважати та заохочувати основні права людини без дискримінації та діяти чесно.
- ii. Поважати та дотримуватись національних і міжнародних законів.
- iii. Ставитися до всіх громад, яким Ліга прагне допомогти (включно з постраждалими від кризи населенням, внутрішньо переміщеними особами та біженцями), чесно та з повагою, ввічливістю, гідністю та відповідно до міжнародних законів і стандартів.
- iv. Забезпечувати надійність підходу до наймання працівників і гарантувати відсутність серед них осіб, які становлять потенційний ризик.
- v. Підтримувати середовище, яке запобігає неправомірній поведінці та сприяє виконанню цього Кодексу поведінки. Менеджери всіх рівнів несуть особливу відповідальність за підтримку та розвиток систем, які підтримують це середовище.
- vi. Застосовувати підхід нульової толерантності до бездіяльності щодо серйозних порушень кодексу поведінки, а також запобіжні заходи для створення безпечного середовища й реагувати на проблеми, пов'язані з забезпеченням.
- vii. Ставити добробут людей і громад на перше місце в роботі й обстоювати права всіх людей, з якими працюють, незалежно від їхнього віку, гендерної ідентичності, інвалідності, віросповідання, сексуальної орієнтації або етнічної належності.
- viii. Бути переконаними, що особи й громади, з якими вони працюють, знають, якої поведінки очікувати від працівників та як повідомляти про випадки жорстокого поводження.
- ix. Сприяти безпечному та конфіденційному сповіщенню про серйозні проблеми щодо

- підозрюваної неправомірної поведінки відповідно до вказівок Ліга.
- x. негайно й відповідним чином реагувати на повідомлення про порушення цього Кодексу поведінки, інформувати про них керівника та представників Ліга і за потреби звертатися по допомогу.
  - xi. За запитом, співпрацювати у будь-якому розслідуванні ймовірних порушень, пов'язаних із цим Кодексом поведінки.
  - xii. Відповідально використовувати довірені їм активи й ресурси ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» і звітувати за надані їм кошти та майно.

## 2. Неналежна поведінка

Будь-яке порушення Кодексу поведінки є формою неналежної поведінки і, якщо воно буде підтверджене, то призведе до дисциплінарних стягнень, включаючи звільнення та/або судові позови, якщо це необхідно.

### а) Порушення правил чи положень

Працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» не повинні порушувати будь-які внутрішні правила чи норми, включаючи, але не обмежуючись наступним.

#### Працівники повинні:

- i. Утримуватись від використання та носіння зброї чи боєприпасів при собі чи в багажі.
- ii. Захищати та зберігати персональні дані, зібрані від спільнот, які можуть поставити їх під ризик, дотримуючись заходів безпеки.
- iii. Конкретно щодо дитини або дітей (включаючи діяльність у соціальних мережах):  
Отримувати письмовий дозвіл батьків/опікунів дитини (використовуючи документ про згоду на зйомку наданий Ліга), коли фотографують дитину/дітей в колективі чи індивідуально, або коли про дитину робиться розширений звіт, і обличчя або ім'я дитини можна візуально ідентифікувати на фотографії/відеозаписі. У рамках цього необхідно пояснити загальний спосіб використання фотографії чи відеозапису та узгодити обсяг супровідної ідентифікаційної інформації. (ПРИМІТКА: якщо інформовану згоду отримати неможливо, працівник повинен обмежити ідентифікаційну інформацію фотографованого суб'єкта. Якщо фотографії/відеозаписи, на яких зображені діти, зроблені спонтанно чи несподівано, або коли свідома згода обґрунтовано не може бути отримана, як-от фотографії/відеозаписи людей, які тікають від надзвичайної ситуації, або віддалені кадри людей, то у таких випадках має бути неможливо ідентифікувати дітей за інформацією по фото/відеозапису)

#### Працівники повинні ніколи:

- i. Не дискримінувати жодну особу.
- ii. Не споживати, не купувати, не продавати, не володіти та не поширювати наркотики та не зберігати наркотичні речовини на території або в приміщеннях ГО «Ліга соціально відповідальних жінок».
- iii. Не відвідувати бари, ресторани чи інші приміщення, де неповнолітні піддаються сексуальному контакту.
- iv. Не керувати транспортним засобом у стані алкогольного сп'яніння чи під впливом інших речовин.
- v. Не вживати алкоголь або інші речовини у спосіб, що вплине на їх здатність виконувати свою роль чи вплине на репутацію ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» або організації Донора.

- vi. Не використовувати комп'ютерне обладнання, програмне забезпечення, електронну пошту й сторінки в соціальних мережах, пов'язані з ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» або НІА для вчинення незаконних (згідно з місцевим або міжнародним законодавством) дій або дій, які мають ознаки кримінальних правопорушень; до таких дій належить залякування або образи будь-якої групи осіб на основі захищених характеристик, або поведінка, яка заохочує екстремізм
- vii. Не використовувати комп'ютерне обладнання ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» для перегляду, завантаження, створення, розповсюдження чи збереження в будь-якому форматі неприйнятних або образливих матеріалів, зокрема, але не виключно, порнографії або зображень жорстокого поводження з дітьми.

## **б) Сексуальна експлуатація та насильство**

Щоб захистити всі зацікавлені сторони у будь-якій ситуації, працівники повинні дотримуватися наступних обов'язкових стандартів поведінки під час виконання службових обов'язків та поза роботою:

**Працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» повинні:**

i) Повідомляти свого безпосереднього керівника, якщо у них є тривалі стосунки з членом спільноти, який отримує вигоду від програми, та/або з іншим працівником ГО «Ліга соціально відповідальних жінок».

**Працівник ніколи не повинен:**

- ii) Чинити сексуальну експлуатацію чи сексуальне насильство, або фізичне чи психологічне насильство над будь-якою особою.
- iii) Вступати в сексуальні дії з дитиною або дітьми незалежно від віку повноліття чи віку сексуальної згоди на локальному рівні. Помилкове переконання стосовно віку дитини не є підставою для захисту.
- iv) Не повинні діяти таким чином, що може наразити дитину на ризик жорстокого поводження, у тому числі не врахування відповідної оцінки та зменшення потенційних ризиків для дітей у результаті виконання заходів. Заборонена поведінка та дії, які включають, але не обмежуються, використання неналежної лексики чи поведінки з дитиною чи з дітьми, залякування та переслідування дитини словесно чи фізично, фізичне покарання, залучення дитини до дитячої праці, порнографії, включаючи онлайн грумінг та торгівлю людьми. По можливості не залишайтеся з дитиною наодинці.
- v) Використовувати, купувати, продавати, володіти та розповсюджувати будь-яку форму дитячої порнографії.
- vi) Обмінювати гроші, працевлаштування, товари чи послуги на секс, включаючи сексуальні послуги чи інші форми принизливої чи експлуатаційної поведінки.
- vii) Не використовувати вразливість будь-якої цільової групи у контексті роботи з розвитку, гуманітарною та адвокаційною роботою, особливо жінок і дітей, чи дозволяти будь-якій особі потрапити в компрометуюче становище. Ніколи не зловживати своєю позицією, щоб відмовити в наданні допомоги з розвитку чи гуманітарної допомоги, чи наданні преференційного лікування; а також задля вимагання сексуальних послуг, подарунків, платежів або будь-якого роду вигоди.
- viii) Не вступати в сексуальні стосунки з членами населення постраждалого від криз, враховуючи їх підвищену вразливість, оскільки такі стосунки базуються по своїй суті на нерівній динаміці влади та підривають довіру та цілісність роботи з надання допомоги.

## **в) Шахрайство, корупція та неетична поведінка під час роботи**

Працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» **мусять:**

- i) Бути прозорими, відповідальними і чесними у всіх фінансових операціях, пов'язаних з роботою. Бюджетні залишки мають бути перерозподілені та затверджені у прозорий спосіб.
- ii) Забезпечувати використання фінансових та інших ресурсів виключно за призначенням.
- iii) Здійснювати всю господарську діяльність відповідно до національних і міжнародних законів і стандартів.
- iv) Заявляти про будь-який відомий або потенційний конфлікт інтересів своєму безпосередньому керівнику (наприклад, прями відносини з постачальником послуг або постачальниками товарів для гуманітарних програм чи програм розвитку тощо).
- v) Завжди прагнути до найвищих стандартів охорони здоров'я, безпеки та навколишнього середовища в усій програмній роботі.
- vi) Наскільки це можливо, гарантувати, що придбані товари та послуги виробляються та надаються в умовах, які не передбачають зловживання чи експлуатації людей і мають найменший негативний вплив на навколишнє середовище.

**Працівники повинні ніколи:**

- vii) Не красти, не зловживати чи нецільово використовувати кошти, майно чи будь-які інші доходи.
- viii) Не брати участь у незаконних операціях, зловживаннях, фальсифікації документів, відмиванні грошей, отриманні комісійних, або впливі на тендерний процес з метою отримання прибутку чи в незаконній діяльності.
- ix) Не брати участь у купівлі чи продажі, які приносять особисту, організаційну чи колективну вигоду.
- x) Не отримувати і не ділитися прибутками у вигляді відкатів, долі або знижок для неналежних особистих або організаційних вигод.
- xi) Не приймати подарунки або інші послуги, які можуть вплинути на виконання функцій чи обов'язків працівниками. Подарунки визначені (але не обмежуються) цим переліком: послуги, подорожі, розваги, матеріальні блага тощо. З метою поваги до національних і місцевих традицій і звичайної гостинності допускаються маленькі сувеніри та подарунки.
- xii) Не використовувати нелегальну працю, дитячу працю чи примусову працю.
- xiii) Не використовувати та не розповсюджувати відомі небезпечні речовини чи предмети в умовах програм з розвитку чи гуманітарних програм.

## **3. Скарги та звітування**

Усі співробітники і особи, які представляють організацію, мають повідомляти відповідного керівника про будь-який інцидент, який може бути пов'язаний із насильством, або побоювання щодо виникнення такого інциденту, про які їм відомо чи які, на їхню думку, порушують правила, зазначені в цьому Кодексі поведінки.

### **а) Відсутність помсти та конфіденційність**

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» гарантує, що всім зацікавленим сторонам, зокрема персоналу й громадам, з якими ми працюємо, доступні безпечні й належні засоби повідомлення про проблеми, пов'язані із дотриманням цього Кодексу поведінки. Працівників, які повідомляють про проблеми або надсилають скарги відповідно до офіційних вимог інформування про порушення чи іншими способами, буде захищено. Їх не звільнять через це, і щодо них не здійснюватимуть



неправомірних дій для помсти. ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» забороняє утиск і знуцання з будь-якої особи, яка повідомляє про інцидент. Зацікавлені сторони повинні мати можливість висловлювати занепокоєння, не боячись покарання чи несправедливого ставлення.

Конфіденційність є важливим інструментом для досягнення задовільних результатів, оскільки вона захищає скаржника, суб'єкта скарги та інших свідків. Факти та характер скарг, причетні особи та документи, отримані в результаті розслідування, мають залишатися конфіденційними та надаються лише за принципом службової необхідності з метою проведення необхідного адміністративного розслідування.

## **б) Як повідомити про занепокоєння, пов'язані з недотриманням цього Кодексу поведінки**

Щоб подати скаргу або повідомити про занепокоєння, пов'язані з недотриманням цього Кодексу поведінки, слід негайно звернутися до [Укажіть назву посади (може бути координатор із питань забезпечення або безпосередній керівник)]. Якщо працівника непокоїть звернення до координатора з питань захисту або безпосереднього керівника (наприклад, якщо, на його думку, повідомлення не буде розглянуто належним чином, або особа, якій повідомляють, причетна до проблеми), йому слід звернутися до іншого відповідного співробітника. Наприклад, це може бути старший керівник або фахівець із відділу кадрів.

Також можна звернутись до працівника ЛІГА, координатора з питань забезпечення, написавши на пошту –7\_d@ukr.net або на скриньку відгуків, скарг та пропозицій ЛІГА - liga.women@gmail.com .

## **в) Реагування**

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» зобов'язується професійно, своєчасно й відповідно до правил звітування реагувати на всі повідомлення та занепокоєння з питань порушення цього Кодексу поведінки. Перевірки виконуватимуться безпечно й таємно відповідно до політики та процедур, а також юридичних і законодавчих зобов'язань.

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» зобов'язується повідомляти НІА про всі проблеми, пов'язані із порушенням цього Кодексу поведінки.

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» зобов'язується вживати відповідних дисциплінарних заходів щодо працівників, які порушують цю політику.

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» зобов'язується пропонувати підтримку потерпілим від шкоди, заподіяної працівниками або пов'язаним із ними персоналом, незалежно від того, чи спричиняє така поведінка офіційну реакцію керівництва (наприклад, внутрішню перевірку). Рішення щодо підтримки прийматимуть потерпілі відповідно до підходу, орієнтованого на потреби потерпілої особи.

## **г) Судимості та колишні скарги**

Особи повинні повідомити свого майбутнього роботодавця про будь-які кримінальні засудження чи звинувачення до моменту працевлаштування, а також про будь-які кримінальні звинувачення, які появляються під час їх роботи. Особи повинні повідомити свого майбутнього роботодавця про будь-

які попередні скарги проти них, які стосуються підозрюваних або встановлених неправомірних дій.

## **г) Дисциплінарні заходи**

Будь-яке визнане порушення цього Кодексу поведінки є неприпустимим та може призвести до внутрішньої дисциплінарної відповідальності, звільнення або навіть кримінального переслідування, відповідно до чинного законодавства. Залежно від характеру проблеми, результатів розслідування та запропонованих заходів, такі дії можуть бути вжиті до працівників та організацій. Якщо член працівник ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» не виконав зобов'язання, дії можуть бути вжиті на підставі відповідної угоди. Якщо буде виявлено, що працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» порушують відповідний Кодекс поведінки, НІА вступить у діалог із ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» і відслідковуватиме дотримання Кодексу.

## **5. Обізнаність і загальна відповідальність**

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» несе відповідальність за те, щоб усі їхні працівники були обізнані з цим Кодексом поведінки, розуміли, що він означає та що означають конкретні терміни поведінки та як він застосовується в контексті їхньої програми.

ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» несе відповідальність за ознайомлення працівників та волонтерів з цим Кодексом поведінки та його метою. Кодекс поведінки буде обов'язковим елементом під час вступного курсу та всіх інших відповідних тренінгів та інструктажів.

**Цей документ автоматично є частиною кожного договору, який регламентує трудові або цивільно-правові відносини, в тому числі і партнерські або договори з надання послуг.**

## **6. Дотримання Кодексу поведінки**

Кодекс поведінки НІА залишається чинним, доки працівник не припинить представляти чи працювати у ГО «Ліга соціально відповідальних жінок». Сторона, що підписала цей Кодекс поведінки приймає наслідки за порушення вищезазначених положень відповідно до нормативів цього Кодексу поведінки. Усі працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок» повинні підписати Кодекс поведінки.

Особа, що підписалися нижче, прочитала, зрозуміла і погоджується зі змістом Кодексу поведінки Ліга, зокрема з Кодексом поведінки, описаним вище. Цей Кодекс поведінки дійсний, доки працівник не припинить представляти чи працювати в рамках проекту реалізованого за підтримки Ліга. Особа, що підписалася нижче приймає наслідки порушення вищезазначених положень цього Кодексу поведінки. Усі працівники ГО «Ліга соціально відповідальних жінок», які беруть участь у реалізації проекту за підтримки Ліга, повинні підписати цей Кодекс поведінки.

Я заявляю, що я прочитав /-ла і зрозумів/-ла Політику Кодекс поведінки Ліга

