

КОДЕКС ЕТИКИ ТА ПОВЕДІНКИ

Вступ

Цей Кодекс етики та поведінки (надалі – Кодекс) стосується всіх членів, працівників та підрядників ГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (надалі – LHSI або Організація), включно з будь-якими підрядниками та консультантами, які представляють LHSI, або діють від її імені, не залежно від характеру та тривалості відносин з Організацією (надалі – зацікавлені сторони).

Цей Кодекс є відображенням Місії Організації на принципи чесності, сумлінності, соціальної відповідальності та конфліктної чутливості. В ньому викладено основні принципи та політики, яких мають дотримуватися зацікавлені сторони в LHSI.

Вимагаємо щоб поведінка зацікавлених сторін відповідала найвищим етичним нормам та професійним стандартам. Нікому не дозволено досягати результатів шляхом порушення законів та правил, без урахування політики гендерної рівності та конфліктної чутливості.

Ми прагнемо аби діяльність Організації та соціальні програми відповідали економічним, культурним та соціальним пріоритетам того регіону, де вони реалізуються.

Цей Кодекс не є повним кодексом поведінки, у ньому викладено лише загальні принципи. Він не замінює собою конкретні діючі політики та процедури, такі як адміністративна політика, закупівельна політика або інші політики затверджені LHSI.

ЦІННОСТІ LHSI

Відповідальність, служба суспільству. LHSI прагне забезпечувати саморозвиток та самообслуговування суспільства, збалансовувати власні та суспільні інтереси, зосереджуючись на вищих, суспільно необхідних цілях.

Партнерська співпраця. LHSI працює у напрямку налагодження етичних відносин з іншими організаціями громадянського суспільства, державного або приватного сектору і, за можливості, встановлює партнерські відносини заради суспільних інтересів.

Права людини та гідність. LHSI не порушує права, якими наділена кожна людина та визнає, що всі люди народжуються вільними та рівноправними. Організація є чутливою та позитивно налаштованою щодо

моральних цінностей, релігії, звичаїв, традицій та культури різних спільнот.

Гендерно-чутливий підхід у роботі. В роботі на всіх рівнях LHSI звертає увагу на гендерний аспект. Організація визнає роль жінок та дівчат у процесі економічного та соціального зростання, відновлення миру та урегулювання конфліктів, відстоювання рівності та протидії гендерно-обумовленому насильству.

Релігійна свобода. LHSI поважає свободу віросповідання.

Чесність та законність.

LHSI прагне бути чесними у стосунках з донорами, бенефіціарами, співробітниками, членами, партнерськими організаціями, урядом і громадськістю, а також поважає міжнародні та національні закони будь-якої країни або регіону.

Прозорість та підзвітність.

LHSI 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 в річних звітах. Організація є відповідальною за свої дії та рішення, не тільки по відношенню до донорів та уряду, а й до людей, яких вона обслуговує, її співробітників, членів, партнерських організацій і суспільству в цілому.

Рівність і недискримінація.

Вся діяльність LHSI базована на засадах рівних можливостей та відсутності дискримінації за будь-якою ознакою. Поважаючи права людини на гідне життя, LHSI розглядає кожну активність як можливість отримання послуг всім цільовим групам, з якими вона працює.

Слідування кодексам етичної поведінки.

Всі працівники Організації зобов'язуються у своїй діяльності слідувати кодексам етичної поведінки. Зокрема, не брати участь у жодній з форм сексуальної експлуатації як дітей, так і дорослих. Не підтримувати та не брати участь у жодній з форм нелегальних, експлуатуючих чи насильницьких дій щодо дітей та дорослих, включаючи дитячу працю та торгівлю людьми.

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ

Неприбутковість. Організація заснована та здійснює діяльність як неприбуткова неурядова громадська організація. Ніяка 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 свої зобов'язання для виконання своєї статутної діяльності.

Неурядовість. LHSI 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.

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

Незалежність та самоврядування. Організація є незалежною. Її політика, бачення та діяльність не визначається жодною корпорацією, донором, урядом, державним чиновником, політичною партією чи іншою організацією.

Добровільність. Організація формується через громадську ініціативу, в результаті добровільних дій осіб, які мають спільні інтереси, цінності та суспільні цілі. Забезпечення добровільних цінностей та принципів залишається основним для роботи.

КЕРІВНІ НАСТАНОВИ

Дотримання законів, правил і положень

Усі зацікавлені особи Організації зобов'язані відслідковувати та дотримуватися законодавчих актів України у всіх видах своєї діяльності. LHSI буде припиняти відносини з зацікавленими особами діяльність яких не відповідає цьому Кодексу та чинному законодавству.

У своїй діяльності Організація керується Статутом та Законодавством України

Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів виникає тоді, коли власні інтереси зацікавлених осіб конфліктують, або здаються такими, що будь-яким чином конфліктують, з інтересами LHSI. Конфлікт інтересів може виникнути якщо:

- 1) дії особи спрямовані на його або її пряму чи непряму вигоду, або пряму чи непряму вигоду третьої сторони, яка розходиться з інтересами LHSI; або
- 2) особа, або член його чи її родини, отримує незаслужені особисті вигоди в результаті обіймання певної посади в LHSI.

Дії, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів заборонені у всіх випадках, крім тих, коли вони спеціально попередньо схвалені Правлінням. Відповідно до чинного законодавства у тому разі, якщо конфлікт зачіпає директора\ку (тобто коли директор має власний інтерес при підписанні важливої угоди або проведенні значущої операції), директор зобов'язаний повідомити про свій інтерес Правлінню та утриматися від голосування на засіданні Правління де розглядатиметься така угода чи операція.

Не завжди легко визначити чи існує конфлікт інтересів, тому про всі можливі конфлікти інтересів

необхідно негайно повідомляти члену Правління, який є незалежним від потенційного конфлікту і який буде оцінювати проблему, у разі необхідності звернувшись за порадою до юриста. Невирішені потенційні конфлікти в яких фігурує працівник, член вищого керівництва або директор, мають бути передані на розгляд Правління.

Конфліктна чутливість

У своїй діяльності LHSI реалізує конфліктно-чутливі підходи до організації та висвітлення своєї діяльності, а також в усіх видах зовнішньої комунікації. Одним з пріоритетів LHSI є дотримання відповідального висвітлення конфлікту та відмова від заходів та дій, які сприятимуть загостренню конфліктів, що має на меті сприяти зниженню рівня конфліктності в українському суспільстві, впливати на соціально-психологічні, політичні та інші корені конфлікту таким чином, щоб усувати бар'єри між різними соціальними групами, які є причиною або наслідками конфлікту.

Обов'язковим елементом планування діяльності LHSI є аналіз конфліктів на мікрорівні. Планування проектів та програм включає елементи оцінки впливу програми на конфлікти в українському суспільстві та планування заходів з профілактики конфліктів.

Конфліктно-чутливі підходи мають застосовуватись послідовно і цілісно протягом усього життєвого циклу кожної програми LHSI – від аналізу і проектування до оцінки. LHSI реалізує моніторинг впливів і ненавмисних наслідків програми після впровадження кожної програми та застосовує отриманий досвід при реалізації інших програм.

Використання засобів допомоги або ресурсів для підтримання конфлікту є недопустимим. Співробітники та підрядники LHSI мають визначати наслідки своїх рішень щодо можливості поглиблення конфлікту та не допускати цього. Передача ресурсів і манера, в якій співробітники та підрядники LHSI проводять програми має зміцнювати місцевий потенціал примирення, зменшувати джерела напруженості.

Працівники та підрядники LHSI мають відмовитись від заходів, які посилюють бар'єри в українському суспільстві та поглиблюють причини або наслідки конфлікту. Особливу увагу при розробці планів заходів та програм представники LHSI зобов'язані приділяти конфліктній чутливості заходів.

У висвітленні діяльності LHSI та підготовці матеріалів за її участі або фінансової підтримки має використовуватись конфліктно нейтральна лексика, що враховує вимоги чинного законодавства та визначені на національному та міжнародному рівні статуси відповідних соціальних груп отримувачів допомоги або учасників збройного конфлікту.

ГЕНЕДЕРНО ЧУТЛИВІ ПІДХОДИ

Гендерна чутливість означає підхід, що враховує ті специфічні соціальні, культурні, економічні та політичні контексти, в яких живуть жінки і чоловіки. LHSI в усій своїй діяльності використовує гендерний аналіз, метою якого є зменшення гендерної нерівності та дискримінації.

LHSI як організація декларує рівність можливостей і повагу для співробітників, кандидатів, бенефіціарів незалежно від статі чи/або гендеру. Представники організації зобов'язуються утримуватися від

публічного поширення контенту, який має сексистський, дискримінуючий, принижуючий певну спільноту чи стать, об'єктивуючий характер.

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

Зацікавлені особи повинні зберігати та захищати конфіденційність довіреної їм інформації бенефіціарів та LHSI, 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 LHSI.

Конфіденційна інформація включає в себе всю непублічну інформацію, отриману в межах реалізації відносин з LHSI, або ту, що у разі розголошення може завдати шкоди LHSI чи її бенефіціарам. Особливо обережно має використовуватися інформація, яку LHSI або її зацікавленим особам довірили бенефіціари. Жодна інформації щодо них не може передаватись без їх згоди.

Тим із зацікавлених осіб, хто має доступ до конфіденційної інформації заборонено ділитися цією інформацією будь з ким, крім уповноважених на це представників LHSI, якщо це необхідно для забезпечення статутної діяльності. Буде докладено зусиль для обмеження доступу до конфіденційної інформації, доступ буде надано тільки тим особам, кому необхідно знати цю інформацію і їх буде попереджено про те, що інформація має залишатися конфіденційною.

Усі сторонні особи, що володіють конфіденційною інформацією відносно LHSI мають бути попереджені про те, що вони повинні нікому не розголошувати цю інформацію, крім тих випадків, коли це необхідно для забезпечення статутної діяльності LHSI.

ЗАХИСТ ТА НАЛЕЖЕНЕ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ

LHSI прагне найбільш раціонально, ефективно, публічно використовувати залучені ресурси для реалізації благодійних програм. LHSI використовує свої ресурси виключно для досягнення суспільно корисних цілей.

ЧЕСНІСТЬ ТА ПРОЗОРИСТЬ

Усі процедури та діяльність LHSI, повинні бути повністю прозорими для тих, кому LHSI надає підтримку, громадськості, інших благодійних установ, відповідних державних органів, засобів масової інформації, інших зацікавлених осіб та організацій.

LHSI надає повну та достовірну інформацію через свої інформаційні матеріали та шляхом надання оперативних відповідей на прийнятні інформаційні запити.

БЕЗПЕКА, ЗДОРОВ'Я, НАВКОЛОИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ

LHSI визнає безпеку та здоров'я людей однією з найвищих цінностей. Ми всі несемо відповідальність за підтримання безпеки, шляхом виконання правил безпеки, санітарних норм та зменшення ризиків поточної та операційної діяльності. LHSI прагне забезпечити безпеку робочих місць та уникати ризиків

для зацікавлених осіб та отримувачів допомоги. Усі працівники та підрядники мають уникати поведінки або дій, які можуть зашкодити безпечній та ефективній трудовій діяльності.

LHSI приділяє особливу увагу наслідкам своєї діяльності, їх впливу на навколишнє середовище, здоров'я та безпеку, та покладає надію, що діяльність її підрядників не завдає шкоди навколишньому середовищу та здійснюється відповідно до екологічних стандартів та національного законодавства України.

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

LHSI забезпечує рівні можливості для усіх працівників, партнерів, підрядників, грантоздобувачів та отримувачів допомоги, шляхом застосування широко оприлюднених та послідовних критеріїв при прийнятті та розгляді заявок, процедур та правил. Рішення щодо прийняття на роботу, включення у члени, початку співпраці, надання допомоги чи фінансування повинні прийматись виключно на підставі якості документації, заявок та звернень, без огляду на національну, політичну і релігійну належність, стать, спосіб життя, зовнішність та соціально-економічне становище.

ПОДАРУНКИ

Ділові подарунки та розваги відносяться до звичайного роду люб'язностей, призначенням яких є налагодження гарних відносин між діловими партнерами. До таких знаків уваги відносимо їжу, напої, квитки на спортивні та культурні заходи, знижки на товари недоступні широкому загалу, проїзд, проживання та інші послуги. У деяких культурах вони відіграють важливу роль у ділових відносинах. Тим не менше, такий обмін люб'язностями може спричинити проблеми, пов'язані зі здатністю приймати об'єктивні та справедливі управлінські рішення.

Слід уникати дарування або одержання будь-якого подарунка, грошової винагороди чи розваги, що може вплинути, або може бути розцінена як засіб впливу на ділові відносини.

Грошова вартість будь-якого подарунка має бути мінімальною, так само як і частота дарування. Подарунки, які повторюються (якими б малими вони не були) можуть бути сприйняті як спроба нав'язати почуття зобов'язання тому, хто їх дарує, тож є недоречними. Крім того, усі розважальні заходи мають бути виваженими та спрямованими виключно на досягнення цілей благодійництва або соціального спрямування.

Ми вимагаємо аби зацікавлені особи дотримувались антикорупційних політик роблячи подарунки, розважаючи та частуючи посадових осіб.

АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАКОНИ ТА ПРАВИЛА

Антикорупційні закони та нормативні акти, в тому числі Конвенція з боротьби з підкупом посадових осіб іноземних держав (Канада) застосовуються до всіх операцій LHSI. Очікується, що зацікавлені особи суворо дотримуватимуться антикорупційних законів та правил, а також антикорупційних політик.

Недотримання антикорупційних законів і нормативних актів та / або антикорупційних політик призведе до публічного розірвання усіх відносин з LHSI.

ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО НЕ ЕТИЧНУ ПОВЕДІНКУ

Ми дуже зацікавлені в тому, щоб наша діяльність відповідала юридичним та етичним нормам. Зацікавленим особам рекомендується повідомляти про порушення законів, правил, положень цього Кодексу керівництву LHSI або менеджерам програм. Жодні репресивні заходи не будуть застосовані у відповідь на таке повідомлення. Неприпустимою є подача завідомо неправдивого звіту або клепу.

ПОПРАВКИ, ЗМІНИ, ВІДХИЛЕННЯ

Кодекс може бути змінено або до нього можуть бути внесені поправки Правлінням LHSI.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова правління

Ян Едвін Ваандерс

20.12.2020