

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Президентом Благодійної організації
“Благодійний фонд “Запорука”**

Н. О. Онішко



Н. О. Онішко

Наказ №3/1 від 04 січня 2024 року

Кодекс поведінки та етики

1. Загальні положення.

БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ЗАПОРУКА»» (далі – Фонд) є благодійним фондом відповідно до Закону України “Про благодійну діяльність та благодійні організації”, діє на підставі законодавства України, а також Статуту.

У своїй діяльності Фонд керується наступним:

Візія: БЛАГОДІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ «БЛАГОДІЙНИЙ ФОНД «ЗАПОРУКА»» – фонд, який орієнтований на потреби суспільства та готовий підтримувати тих, хто цього потребує. Навіть у процесі зростання та розширення нашої діяльності, ми зберігаємо індивідуальний підхід до кожного, щоб люди відчували турботу, цінність та підтримку в найскладніші моменти життя.

Місія: Бути поруч з тими, хто цього потребує, попри все. Фонд допомагає долати життєві виклики, аби українці відчували власну цінність та гідність під час лікування та у скрутні часи.

Цінності: чесність, людяність, ефективність.

Чесність – фонд відкрито звітує перед донорами та партнерами, надаючи їм повну інформацію про використання внесених коштів та досягнення цілей. Це найголовніше правило, дотримання якого дозволяє підтримувати статус та репутацією. Прозорість - є запорукою довгострокової співпраці та партнерства.

Людяність – це життєва позиція існування фонду, адже ми піклуємося і допомагаємо тим, хто цього потребує. Фонд працює з повагою до гідності кожної людини та завжди ставить на перше місце потреби та цінності наших бенефіціарів.

Ефективність – організація максимально ефективно використовує отримані ресурси, щоб забезпечити найкращі результати для підопічних та проєктів, якими опікується фонд. Ми максимізуємо добро від кожної гривні, скеровуючи її туди, де це найпотрібніше.

Фонд очікує, що її працівники та інші особи у своїй діяльності будуть дотримуватись усіх прийнятих законів, політик, правил та положень, а також підтримувати найвищі

стандарти чесності та порядності, особливо в дотриманні та захисті прав, свобод та гідності людей.

Цей Кодекс поведінки (етичний кодекс) (надалі – Кодекс), розроблений як орієнтир для тих, хто працює з Фондом, визначаючи те, що вважається прийнятною професійною та етичною поведінкою. Приймаючи ці положення, усі, на кого він поширюється зобов'язані здійснювати свою діяльність відповідно до вимог цього Кодексу.

Цей Кодекс розроблений на основі законодавства України, Core Humanitarian Standart on Quality and Accountability Конвенції ООН про права дитини, Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, Конвенції з прав людини та основоположних свобод, Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання; а також стандарти національного законодавства України, зокрема Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закону України «Про охорону дитинства», закону України «Про соціальні послуги», закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та інших нормативно-правових актів щодо прав дитини та прав людей з інвалідністю, а також ЗУ «Про благодійну діяльність та благодійні організації», «Про основи законодавства про охорону здоров'я».

2. Сфера дії Кодексу

Кодекс поширюється на усіх працівників, які працюють в Фонді на повну чи часткову зайнятість, за основним місцем роботи чи сумісництвом та на інших осіб, які виконують відповідні функції від імені Фонду/для Фонду на підставі договору: стажери, волонтери, учасники заходів, консультанти тощо.

Усі випадки, коли умови, які стосуються працівників та інших осіб, суперечать цьому Кодексу, повинні обговорюватись з представником Фонду, відповідальним за його дотримання або з Президентом Фонду.

Цей Кодекс Фонду повинен бути доведений до відома та роз'яснений усім працівникам та іншим особам перед початком виконання обов'язків. Кожен з персоналу повинен підписати документ, який підтверджує розуміння та готовність дотримуватись Кодексу. Президент Фонду несе відповідальність за впровадження та моніторинг/контроль дотримання цього Кодексу, а також за вирішення питань, які виникають в процесі його застосування. Керівники відділів та керівники проектів відповідальні за застосування положень цього Кодексу у підпорядкованій їм команді. Кодекс є орієнтиром, але не охоплює усі можливі ситуації, з якими може стикатися персонал. Будь-яка ситуація, в якій персонал може мати сумніви щодо питань, які охоплені Кодексом, повинна обговорюватися з відповідальною особою або Президентом Фонду. За порушення цього Кодексу до працівників та інших осіб залежно від виду правовідносин з Фондом, можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення, у тому числі звільнення з роботи, розірвання договорів та покладення обов'язку компенсувати шкоду. У випадках порушення

законодавства України, Фонд повідомляє про порушення органи влади та може подати цивільний позов проти порушника.

3. Запобігання конфлікту інтересів

Конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що **може вплинути/впливає** на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Запобігання та врегулювання конфліктів інтересів є наріжним принципом запобігання корупції. Конфлікти інтересів можуть виникати під час здійснення гуманітарної роботи або діяльності з розвитку, під час прийняття рішень щодо оформлення на роботу, вибору постачальників, надавачів послуг та організацій-партнерів, а також інших видів діяльності.

Прикладами ситуацій, які можуть призвести до Конфлікту інтересів, є:

- використання інформації, отриманої при виконанні повноважень у Фонді, з метою отримання особистої вигоди;
- прийняття на роботу в особисте підпорядкування однієї із Близьких осіб
Під Близькою особою слід розуміти фізичну або юридичну особу, з якою особу пов'язують родинні, особисті або фінансові відносини, здатні вплинути на об'єктивність прийняття нею рішень. До близьких осіб можуть належати члени сім'ї (чоловік/дружина, батьки, діти, брати, сестри, бабусі, дідусі, онуки), а також інші особи, з якими є спільні майнові або договірні зобов'язання, що можуть створювати потенційний конфлікт інтересів.);
- сприяння встановленню Фондом ділових стосунків з Третіми особами, в яких Близькі особи Співробітника Фонду займають посаду в керівних органах чи володіють часткою у статутному капіталі;
- сприяння встановленню Фондом ділових стосунків з Третьою особою, керівництво якого надало Співробітнику чи його Близькій особі персональну знижку на придбання товарів чи послуг тощо.

Співробітники повинні бути незалежними та неупередженими при виконанні своїх повноважень, а також повинні уникати будь-яких ситуацій, коли їх Приватні інтереси (чи інтереси їхніх Близьких осіб, родичів, друзів чи інших осіб) можуть суперечити або створювати враження таких, що суперечать інтересам Фонду.

Співробітники дотримуються принципу про неконкуренцію, та не працюють і а не консультують конкуруючі організації на певний період часу, як під час працевлаштування, так і після звільнення шляхом використання інформації, що стала відома Працівнику в ході виконання посадових обов'язків у Фонді

Фонд гарантує, що інформація про всі Конфлікти інтересів буде всебічно та неупереджено розглядатися, аналізуватися та перевірятися Уповноваженим та, за необхідності, Керівником. Співробітники мають сприяти Уповноваженому у перевірці

вказаної інформації. При цьому загальнодоступна інформація щодо Співробітників (в тому числі доступна в соціальних мережах) може розглядатися в якості допустимого доказу існування Приватного інтересу чи інтересів їхніх Близьких осіб.

Президент або інша уповноважена ним особа Фонду повинна провести спільну зустріч зі Співробітником та у неупереджений спосіб розглянути інформацію щодо ситуації навколо Конфлікту інтересу з метою його належного врегулювання.

4. Попередження сексуальної експлуатації, наруги та домагань

Фонд, партнерські організації (субпідрядники) прагнуть поважати гідність всього персоналу та бенефіціарів. Робота з вразливими категоріями людей, включаючи дітей, людей з обмеженням життєдіяльності та інвалідністю, жінок, людей похилого віку та представників меншин, неминуче призводить до порушення балансу влади. Відповідальністю усього персоналу є створення та підтримка середовища, що запобігає сексуальній експлуатації, нарузі та домаганням.

З метою запобігання зловживанню владою, Фонд прийняв Основні принципи Постійного комітету Міжурядового агентства щодо запобігання сексуальному насильству та експлуатації. Ці принципи є невід'ємною частиною цього Кодексу та є обов'язковими для виконання персоналом Фонду на який поширюється цей Кодекс.

1. Сексуальна експлуатація та зловживання зі сторони працівників гуманітарних служб є грубими порушеннями та підставою для припинення трудових відносин.
2. Сексуальні дії з дітьми (особами, які не досягли 18-річного віку) заборонені незалежно від віку, згоди чи місцевих правил. Помилкове сприйняття віку дитини не є захистом.
3. Надання грошей, зайнятості, товарів чи послуг за секс, включаючи сексуальну прихильність або інші форми приниження або експлуатації, заборонені. Сюди входить допомога, що надається бенефіціарам.
4. Забороняються будь-які сексуальні стосунки між особами, що надають гуманітарну допомогу та захист, та особою, яка отримує вигоду від такої гуманітарної допомоги та захисту, що передбачає неналежне використання звання чи посади. Такі відносини підривають довіру та цілісність гуманітарної допомоги.
5. Якщо гуманітарний працівник проявляє занепокоєння або підозри щодо сексуального зловживання чи експлуатації іншого працівника, незалежно від того, чи працюють вони в тій самій організації чи ні, він повинен повідомити про такі підозри через встановлені механізми звітності Фонді.
6. Гуманітарні працівники зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та нарузі і сприяє виконанню їх кодексу поведінки. Менеджери на всіх рівнях мають особливі обов'язки підтримувати та розробляти системи, що підтримують таке середовище.

З метою сприяння прозорості та заохочення середовища, яке запобігає сексуальній експлуатації, зловживанню та домаганням, менеджери та супервізори Фонду, партнерських організацій (субпідрядників) не повинні вступати в сексуальні стосунки з персоналом, який вони супервізують. У разі виникнення таких стосунків керівник Фонду повинен бути повідомлений з метою перепризначити супервізуючу особу.

5. Захист прав дітей

Співробітники та партнери Фонду відповідають за захист прав дітей, з якими вони стикаються в процесі своєї роботи.

Фонд за жодних обставин не толеруватиме насильство, включаючи сексуальне насильство, або зловживання владою щодо дітей та інших вразливих осіб. Будь-яка реакція на порушення цих прав людей, які є жертвами повинна бути в пріоритеті над усіма іншими проблемами. Кожна заява повинна бути адекватно розслідувана. Тому:

Фонд, партнерські організації (субпідрядники) очікують від своїх співробітників особливої уваги щодо впливу своїх проектів та програм на дітей, людей з обмеженнями /інвалідністю та на інші вразливі групи. Також слід звертати увагу на гендерні відмінності.

Весь персонал, який знає або підозрює випадки насильства, сексуального насильства, експлуатації, наруги або зловживання владою щодо дітей, повинен негайно повідомити про порушення чи підозру в неправомірних діях в порядку і спосіб, передбачених відповідними політиками та актами Фонду.

Фонд, партнерські організації (субпідрядники) зобов'язуються захищати жертв, надаючи або направляючи їх до служб підтримки з метою сприяння їх відновлення та реабілітації.

6. Запобігання проявам корупції

Фонд суворо дотримується принципів прозорості й чесності у своїй діяльності та вимагає від усіх зацікавлених сторін неухильного дотримання національних і міжнародних норм та законів щодо боротьби з корупцією.

Будь-які зацікавлені сторони не мають права пропонувати або приймати подарунки чи послуги від імені Фонду для себе або третіх осіб у межах встановлення або підтримання ділових відносин. Виняток становлять лише невеликі сувеніри з логотипом фонду або його проектів, подарунки мінімальної вартості як прояв люб'язності чи рідкісні запрошення, прийнятні за стандартами ділового етикету.

7. Конфіденційна інформація та захист персональних даних

Співробітникам заборонено без дозволу його безпосереднього керівника або Керівника розголошувати конфіденційну інформацію, яка стала їм відомою у зв'язку із співпрацею

з Фондом. Конфіденційною є інформація, що не є загальнодоступною, несанкціоноване розголошення якої може заподіяти шкоду Фонду, її партнерам, Співробітникам або іншим фізичним чи юридичним особам (наприклад, персональні дані, інформація про клієнтів, бізнес-плани, фінансова інформація щодо Фонду тощо). Співробітники повинні утримуватися від обговорення відомої їм конфіденційної інформації в громадських місцях.

Фонд може встановлювати внутрішні правила та політики конфіденційності, що регулюють перелік даних, які відносяться до конфіденційної інформації та комерційної таємниці, осіб, що мають доступ до відповідної інформації, способи її зберігання та захисту, та відповідальність за розголошення відповідної інформації.

Співробітники зобов'язані дотримуватися законодавства про захист персональних даних, що знаходяться в розпорядженні Фонду. Доступ до персональних даних, що знаходяться у розпорядженні Фонду, надається лише спеціально уповноваженим працівникам, які мають службову необхідність доступу до цих даних.

Після звільнення або припинення співробітництва з Фондом Співробітнику забороняється розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала йому/їй відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень, договірних зобов'язань, крім випадків, встановлених законом.

Фонд дотримується чіткого режиму збереження конфіденційної інформації.

8. Повідомлення про будь-яку незаконну або неетичну поведінку

Усі зацікавлені сторони зобов'язані повідомляти про будь-які підозри або занепокоєння щодо порушення цього Кодексу свого керівника або Президента Фонду. Це може бути зроблено в усній або письмовій формі й повинно містити повну інформацію та, якщо можливо, підтвердження. У разі неможливості повідомити керівника чи Президента Фонду або підозри щодо їх причетності до неетичної, протиправної діяльності, зацікавлені сторони повинні поставити до відома іншого керівника чи відповідальну особу. Кожного, хто висловлює занепокоєння щодо серйозних зловживань, буде захищено від переслідувань чи будь-якого іншого згубного поводження у разі серйозного занепокоєння, якщо сумніви будуть викладені неупереджено.

9. Інші положення

Керівник забезпечує організацію механізмів зворотного зв'язку із Співробітниками, спрямовані на підтримку та постійне вдосконалення цього Кодексу.

Перед початком співпраці Фонду із новим Співробітником Уповноважений проводить короткий інструктаж щодо основних положень цього Кодексу, а Співробітник підписує відповідний документ про ознайомлення із змістом цього Кодексу.

Цей Кодекс оприлюднюється на офіційному сайті Організації у загальному доступі для ознайомлення з його положеннями.