

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

Версія документа: 1.0

Дата набрання чинності: «26» серпня 2026 року

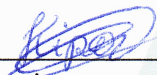
Дата наступного перегляду (орієнтовно): «20» червня 2029 року

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Правління Громадської організації «Молодіжна організація «ДієМолодь»

26-08-26

дата


підпис



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Спроможність Громадської організації «Молодіжна організація «ДієМолодь» (далі – «Організація») забезпечувати захист і допомогу бенефіціарам залежить від спроможності її співробітників підтримувати та пропагувати високі стандарти етичної та професійної поведінки. Цей Кодекс визначає основні стандарти професійної та особистої поведінки, яких очікує Організація від усіх осіб, на яких поширюється його дія, та слугує орієнтиром для прийняття етичних рішень під час виконання ними своїх функцій. Співробітники Організації особисто несуть відповідальність за дотримання цих стандартів. Особливу відповідальність за дотримання цих стандартів несуть керівники, подаючи гарний приклад та створюючи відповідну робочу атмосферу, що підтримує та надихає співробітників.

1.2. Цей Кодекс розроблено з урахуванням загальновизнаних міжнародних стандартів етичної поведінки, принципів захисту прав людини, вимог законодавства України та внутрішніх документів Організації.

1.3. Дія цього Кодексу поширюється на працівників, членів керівних органів, членів Організації, волонтерів, консультантів, експертів, підрядників та інших осіб, які діють від імені або в інтересах Організації, незалежно від форми їх залучення. Особи, на яких поширюється дія Кодексу, сприяють реалізації його положень та за можливості заохочують партнерів Організації дотримуватися аналогічних стандартів етичної поведінки.

1.4. Керівники всіх рівнів несуть особливу відповідальність за особистий приклад, підтримання етичної організаційної культури, належне реагування на повідомлення про порушення та створення безпечного робочого середовища.

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ЕТИЧНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

2.1. Особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, зобов'язані поважати визначені ним принципи та дотримуватися їх під час виконання своїх функцій і представлення Організації. Порушення вимог Кодексу є підставою для розгляду відповідних обставин і застосування належних заходів реагування відповідно до розділу 8 цього Кодексу.

2.2. Ставлення до всіх бенефіціарів повинно бути справедливим, з повагою та гідністю: поведінка або коментарі будь-кого зі співробітників Організації, які принижують

гідність бенефіціарів є абсолютно неприйнятними, незалежно від того, чи такі дії були вчинені в присутності бенефіціарів, чи ні.

2.3. Особиста і професійна поведінка співробітників Організації повинна бути на найвищому рівні:

- співробітники Організації мають утримуватися від образливих, принизливих або завідомо неправдивих висловлювань щодо партнерів, бенефіціарів, колег та інших осіб;
- у жодному випадку співробітники Організації не повинні брати участі у протиправній діяльності або діяльності, яка суперечить меті, цінностям та законним інтересам Організації.

3. ПРОФЕСІЙНІ ВЗАЄМОВІДНОСИНИ, РІВНІСТЬ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЯ

3.1. Сприяти побудові злагодженого робочого простору на основі командного духу, взаємної поваги та розуміння:

- усі керівники та співробітники Організації несуть відповідальність за творення середовища командної роботи. Ввічливість, повага, терпимість і помірність повинні бути нормою;
- висока продуктивність полягає не тільки в тому, як швидко та ефективно ми виконуємо свої завдання, а й у тому, як добре ми взаємодіємо з іншими людьми. Образлива поведінка у будь-якому випадку буде неприйнятною, навіть якщо колега, який себе так поводить, на думку багатьох вважається ефективним працівником. Командний дух означає прозорість у прийнятті рішень та заохочує співробітників застосовувати позитивний та оптимістичний підхід до своєї роботи;
- між керівництвом та співробітниками має панувати довіра та відкритий діалог.

3.2. Організація забезпечує рівне ставлення до всіх осіб незалежно від статі, віку, інвалідності, раси, кольору шкіри, етнічного чи соціального походження, громадянства, мови, релігії, політичних чи інших переконань, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, сімейного стану або інших ознак, захищених законодавством України.

4. БЕЗПЕКА, ЗДОРОВ'Я ТА ДОБРОБУТ

4.1. Сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту всіх співробітників Організації є необхідною умовою для ефективного та злагодженого виконання обов'язків.

4.2. Організація несе відповідальність за фізичну безпеку своїх співробітників у межах чинного законодавства України, та розробляє інструкції з техніки безпеки, яких повинні суворо дотримуватися співробітники.

4.3. Співробітники Організації повинні демонструвати відповідальну поведінку, що сприятиме зменшенню ризиків для них особисто та інших осіб, дотримуватися внутрішніх інструкцій з техніки безпеки та інструкцій, виданих відповідними державними органами. У разі, якщо співробітники мають сумніви щодо того, чи виконання інструкції становить загрозу їх особистій безпеці або безпеці інших, вони повинні невідкладно повідомити безпосереднього керівника або іншу визначену Організацією відповідальну особу.

5. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ, КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ

5.1. Співробітники Організації повинні відповідально використовувати інформацію та ресурси, до яких вони мають доступ у зв'язку з їх зайнятістю у Організації.

5.2. Співробітники Організації не повинні розголошувати конфіденційну інформацію без відповідного на те дозволу. Дане положення включає в себе, але не обмежується, контакти із засобами масової інформації.

5.3. Особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, зобов'язані забезпечувати належний захист персональних даних, до яких вони отримали доступ, та здійснювати їх обробку виключно з визначеною законною метою і в межах наданих повноважень.

5.4. Будь-яка конфіденційна та/або інша інформація, отримана в результаті виконання професійних обов'язків співробітниками Організації не підлягає розголошенню або розповсюдженню будь-яким особам, які не є прямими керівниками відповідного співробітника Організації.

5.5. Співробітники та інші особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, повинні уникати конфлікту інтересів. У разі виникнення реального, потенційного або уявного конфлікту інтересів вони зобов'язані невідкладно повідомити про це безпосереднього керівника або іншу уповноважену особу Організації.

5.6. Забороняється вимагати, приймати, пропонувати або надавати будь-які неправомірні вигоди, подарунки, винагороди чи інші переваги, які можуть вплинути або створити враження впливу на об'єктивність прийняття рішень під час виконання службових або проєктних обов'язків.

6. ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ЗАБОРОНА ЕКСПЛУАТАЦІЇ, НАСИЛЬСТВА І ДОМАГАНЬ

6.1. Співробітники Організації повинні утримуватися від будь-яких злочинних або неетичних дій, будь-якої діяльності, яка суперечить правам людини, або діяльності, яка ставить під загрозу імідж та інтереси Організації.

6.2. Жоден співробітник Організації не повинен вчиняти особисто або підтримувати будь-які незаконні, сексуально або в інший спосіб експлуаторські, жорстокі або неетичні дії, які принижують людську гідність або суперечать резолюції ООН чи міжнародним стандартам у галузі прав людини.

6.3. Сексуальна експлуатація, сексуальне насильство, жорстоке поводження та інші форми насильства є грубими порушеннями цього Кодексу. У випадках, передбачених законодавством, інформація про такі дії передається компетентним державним органам.

6.4. Сексуальні стосунки співробітників Організації з особами, що не досягли 18 років заборонені, незалежно від віку повноліття, помилкове переконання у віці дитини не є виправданням.

6.5. У випадках, де у співробітника Організації виникають побоювання або підозри щодо сексуального насильства або експлуатації з боку колеги, будь то в межах організації чи ні, він повинен повідомляти про такі проблеми безпосередньому керівнику.

6.6. Використання, обмін грошей, товарів або послуг, в тому числі сексуальних послуг або інші форми принизливого або експлуаторського поводження заборонені, в тому числі в обмін на допомогу.

6.7. Співробітники Організації повинні утримуватися від будь-яких форм сексуального та інших видів переслідування, дискримінації, фізичних або словесних образ, залякування або фаворитизму на робочому місці. Будь-які випадки такої поведінки може бути підставою для застосування відповідних заходів реагування, включно з припиненням

трудових або договірних відносин, за наявності законних підстав. Всі зареєстровані випадки сексуального домагання мають бути ретельно досліджені.

7. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ ТА ЗАХИСТ ЗАЯВНИКІВ

7.1. Особи, на яких поширюється дія цього Кодексу, зобов'язані повідомляти про відомі їм факти, обґрунтовані підозри або ризики порушення його вимог, зокрема про випадки дискримінації, насильства, сексуальної експлуатації та наруги, домагань, корупції, шахрайства, конфлікту інтересів, неналежного поведження з бенефіціарами або неправомірного використання ресурсів Організації.

7.2. Повідомлення може бути подано безпосередньому керівнику, Голові Організації, визначеній Правлінням уповноваженій особі або через інший установлений Організацією канал повідомлення. Якщо повідомлення стосується особи, яка зазвичай його приймає, воно подається іншій уповноваженій особі або Правлінню Організації.

7.3. Повідомлення розглядається своєчасно, об'єктивно, неупереджено та з дотриманням конфіденційності. Інформація про заявника та інших залучених осіб розкривається лише в обсязі, необхідному для належного розгляду повідомлення або виконання вимог законодавства.

7.4. Особа, яка добросовісно повідомила про можливе порушення або сприяла його розгляду, не може зазнавати переслідування, дискримінації, погроз, необґрунтованого звільнення, погіршення умов роботи чи співпраці або інших негативних наслідків у зв'язку з таким повідомленням.

7.5. Умисне подання завідомо неправдивої інформації не вважається добросовісним повідомленням та може бути підставою для застосування заходів реагування. Водночас повідомлення, яке не підтвердилося за результатами розгляду, саме по собі не означає, що заявник діяв недобросовісно.

7.6. Якщо отримана інформація свідчить про можливе кримінальне або інше правопорушення, загрозу життю чи здоров'ю людини або порушення прав дитини, Організація вживає невідкладних заходів відповідно до законодавства України та своїх внутрішніх процедур.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ КОДЕКСУ

8.1. Кожне повідомлення про можливе порушення цього Кодексу підлягає попередній оцінці, а за наявності достатніх підстав - належному внутрішньому розгляду або перевірці з дотриманням принципів об'єктивності, неупередженості, конфіденційності та права відповідної особи надати пояснення.

8.2. Заходи реагування визначаються з урахуванням характеру та тяжкості порушення, його наслідків, повторюваності, обставин вчинення, ступеня вини та форми залучення відповідної особи до діяльності Організації.

8.3. До працівників Організації можуть застосовуватися заходи дисциплінарного реагування виключно у порядку та на підставах, визначених законодавством України. До волонтерів, консультантів, експертів, підрядників, членів керівних органів та інших залучених осіб можуть застосовуватися заходи, передбачені законодавством, цим Кодексом, іншими внутрішніми документами Організації та відповідними договорами або рішеннями уповноважених органів.

8.4. Залежно від обставин заходами реагування можуть бути усне або письмове застереження, обов'язкове проходження додаткового інструктажу чи навчання, обмеження доступу до інформації або ресурсів, відсторонення від окремих функцій, припинення участі у заході чи проєкті, припинення волонтерської або договірної співпраці, а щодо працівників - застосування дисциплінарного стягнення або припинення трудових відносин за наявності передбачених законом підстав.

8.5. Якщо у діях особи вбачаються ознаки кримінального, адміністративного або іншого правопорушення, Організація може або зобов'язана передати відповідну інформацію компетентним державним органам у випадках та порядку, визначених законодавством України.

8.6. Застосування внутрішніх заходів реагування не виключає відповідальності особи, передбаченої законодавством України.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Цей Кодекс набирає чинності з дня його затвердження рішенням Правління Організації, якщо інше не визначено відповідним рішенням.

9.2. Особи, на яких поширюється дія Кодексу, зобов'язані ознайомитися з ним до початку виконання своїх функцій та дотримуватися його положень протягом усього періоду роботи, членства, волонтерства або іншої співпраці з Організацією.

9.3. Факт ознайомлення з Кодексом підтверджується підписанням окремого Листа ознайомлення та зобов'язання щодо дотримання Кодексу. Підписаний Лист зберігається Організацією відповідно до встановленого порядку документообігу та захисту персональних даних.

9.4. Організація забезпечує доступність актуальної редакції Кодексу для всіх осіб, на яких поширюється його дія, та за потреби проводить відповідні інструктажі або навчання.

9.5. Контроль за виконанням цього Кодексу здійснюють Голова Організації, Правління та інші уповноважені особи в межах визначених повноважень.

9.6. Зміни та доповнення до Кодексу затверджуються рішенням Правління Організації.

Голова Правління
ГО «МО «ДієМолодь»



Дайнігбонок