



ЗАТВЕРДЖЕНО:
Голова ГО «3.5 ВІДСОТКІВ»
Юліан КРИЩАК

06 січня 2025 р.

Кодекс етики

Зміст

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	1
РОЗДІЛ 2. МЕТА КОДЕКСУ ЕТИКИ	1
РОЗДІЛ 3. ЦІННОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ	2
РОЗДІЛ 4. КЕРІВНІ НАСТАНОВИ	3
4.1. Загальні настанови	3
4.2. Конфлікт інтересів	4
4.3. Конфліктна чутливість	4
4.4. Гендерно чутливі підходи	5
4.5. Конфіденційність	5
4.6. Захист і належне використання ресурсів	5
4.7. Прозорість	6
4.8. Безпека, здоров'я та захист навколишнього середовища	6
4.9. Рівність можливостей	6
4.10. Запобігання проявам корупції	7
4.11. Повідомлення про будь-яку незаконну або неетичну поведінку	7
4.12. Поправки, зміни та відхилення від Кодексу етики	7
4.13. Порушення Кодексу	8
РОЗДІЛ 5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Кодекс етики громадської організації "3,5 відсотків" (далі — Кодекс) — це публічний документ, який заснований на загальнолюдських цінностях та створений з метою закріплення загальноприйнятих морально-етичних норм, різностороннього розвитку особистості, а також для підвищення власної відповідальності за свою поведінку та вчинки.
- 1.2. Кодекс містить перелік принципів, і стандартів етичної поведінки, дотримання яких вимагається від усіх співробітниць(-ків), консультанток(-тів), волонтерок(-рів), стажисток(-тів), субгрантоотримувачок(-чів) підрядниць(-ків), (місцевих партнерок(-рів)-виконавиць(-вців) та постачальниць(-ків) послуг), включно з будь-якими підрядницями(-ками) та консультантками(-тами), які представляють громадську організацію "3,5 відсотків" (далі — Організація), або діють від її імені, незалежно від їх посади в Організації (далі — зацікавлені сторони). Усі зацікавлені сторони зобов'язані дотримуватись цього Кодексу під час виконання своїх обов'язків та у повсякденному житті.
- 1.3. Організація прагне, щоб діяльність зацікавлених сторін щодо реалізації проєктів та програми Організації відображали загальнолюдські цінності та принципи, були чутливими до культурних, соціальних економічних пріоритетів тієї місцевості, де вони реалізуються.
- 1.4. Цей Кодекс не замінює собою конкретні чинні політики та процедури, такі як політика гендерної чутливості, антикорупційна політика, або інші політики, затверджені Організацією.

РОЗДІЛ 2. МЕТА КОДЕКСУ ЕТИКИ

- 2.1. Метою Кодексу етики є встановлення етичних норм і правил поведінки зацікавлених сторін, для гідного виконання ними своєї професійної діяльності, а також сприяння зміцненню авторитету і довіри громадян та громадян.
- 2.2. Цей Кодекс є відображенням орієнтованості Організації на принципи чесності, сумлінності, соціальної відповідальності, конфліктної та гендерної чутливостей. В ньому викладено основні принципи та політики, яких мають дотримуватися зацікавлені сторони Організації.
- 2.3. Організація вимагає, щоб поведінка зацікавлених сторін відповідала найвищим етичним нормам та професійним стандартам, з урахуванням політики гендерної рівності та конфліктної чутливості. Нікому не дозволено досягати результатів через порушення законів та правил.
- 2.4. Затверджуючи цей Кодекс Організація прагне, щоб усі зацікавлені сторони дотримувались наступних принципів:
 - а) дбати, щоб особиста та професійна поведінки відповідали найвищим стандартам і сприймалися оточенням відповідно;
 - б) поважати права людини та засуджувати дискримінацію, домагання, зловживання, нехтування та експлуатацію, що порушують права інших;
 - в) діяти добросовісно і ставитись до інших людей гідно та з повагою, створюючи середовище, яке поважає відмінності між людьми;
 - г) утримуватися від публічних чи приватних заяв щодо расистських, сексистських чи інших образливих тем;

г) добросовісно дотримуватись законів країни, в якій вони

працюють; д) забезпечувати, щоб репутація Організації не зазнавала

шкоди;

е) виконувати свої обов'язки фахово, без шкоди й дискримінації будь-якої форми, дотримуватись Організації.

2.5. Усі зацікавлені сторони повинні здійснювати свою професійну діяльність задля досягнення цілей та завдань Організації, дотримуючись загальноприйнятих морально-етичних стандартів.

2.6. В Організації заохочується професійне прийняття рішень та відповідальність за них.

2.7. Усі зацікавлені сторони повинні інформувати про діяльність повно та правдиво.

2.8. Організація заохочує соціальну відповідальність. Усі зацікавлені сторони повинні вживати розумних заходів для захисту інших від завдання їм шкоди.

РОЗДІЛ 3. ЦІННОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Кодекс етики Організації базується на ряді цінностей. Основні цінності включають:

Партнерська співпраця

Організація працює у напрямку налагодження етичних відносин з іншими організаціями громадянського суспільства і, за можливості, встановлює партнерські відносини заради суспільних інтересів.

Права та гідність людини

Організація не порушує прав, якими наділена кожна людина, та визнає, що всі люди народжуються вільними та рівноправними. Організація з повагою і толерантністю ставиться до різноманіття релігій, звичаїв, традицій та культури спільнот, яким вона служить.

Рівність, неупередженість та відкритість для всіх

Організація забезпечує рівність та активну участь жінок, чоловіків, дівчат та хлопців у всій своїй роботі. Організація слугує людям неупереджено, особливо тим, хто є найбільш вразливими згідно з об'єктивними оцінками їх потреб, незалежно від раси, статі, віку, фізичних можливостей, етнічної приналежності, віросповідання та політичних поглядів.

Релігійна свобода

Організація поважає свободу вибору віросповідання.

Прозорість та підзвітність

Організація є прозорою у всіх своїх стосунках з владою, громадськістю, донорами, партнерами(-рами), бенефіціарками(-рами) та іншими особами. Основна фінансова інформація, структура управління, напрямки діяльності та перелік партнерок(-ів) є відкритими та доступними громадському контролю.

- г) добросовісно дотримуватись законів країни, в якій вони працюють; д) забезпечувати, щоб репутація Організації не зазнавала шкоди;
- е) виконувати свої обов'язки фахово, без шкоди й дискримінації будь-якої форми, дотримуватись Організації.
- 2.5. Усі зацікавлені сторони повинні здійснювати свою професійну діяльність задля досягнення цілей та завдань Організації, дотримуючись загальноприйнятих морально-етичних стандартів.
- 2.6. В Організації заохочується професійне прийняття рішень та відповідальність за них.
- 2.7. Усі зацікавлені сторони повинні інформувати про діяльність повно та правдиво.
- 2.8. Організація заохочує соціальну відповідальність. Усі зацікавлені сторони повинні вживати розумних заходів для захисту інших від завдання їм шкоди.

РОЗДІЛ 3. ЦІННОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

- 3.1. Кодекс етики Організації базується на ряді цінностей. Основні цінності включають:

Партнерська співпраця

Організація працює у напрямку налагодження етичних відносин з іншими організаціями громадянського суспільства і, за можливості, встановлює партнерські відносини заради суспільних інтересів.

Права та гідність людини

Організація не порушує прав, якими наділена кожна людина, та визнає, що всі люди народжуються вільними та рівноправними. Організація з повагою і толерантністю ставиться до різноманіття релігій, звичаїв, традицій та культури спільнот, яким вона служить.

Рівність, неупередженість та відкритість для всіх

Організація забезпечує рівність та активну участь жінок, чоловіків, дівчат та хлопців у всій своїй роботі. Організація слугує людям неупереджено, особливо тим, хто є найбільш вразливими згідно з об'єктивними оцінками їх потреб, незалежно від раси, статі, віку, фізичних можливостей, етнічної приналежності, віросповідання та політичних поглядів.

Релігійна свобода

Організація поважає свободу вибору віросповідання.

Прозорість та підзвітність

Організація є прозорою у всіх своїх стосунках з владою, громадськістю, донорами, партнерками(-рами), бенефіціарками(-рами) та іншими особами. Основна фінансова інформація, структура управління, напрямки діяльності та перелік партнерок(-ів) є відкритими та доступними громадському контролю.

час виконання своїх обов'язків.

- 4.1.5. Під час виконання своїх повноважень, зацікавлені сторони мають забезпечувати раціональне, ефективне та економне використання матеріальних та фінансових ресурсів, які їм доручені.
- 4.1.6. Зацікавлені сторони мають постійно поліпшувати свої вміння, знання і навички відповідно до своїх функцій та завдань, підвищувати свій професійний, інтелектуальний та культурний рівень.
- 4.1.7. Зацікавленим сторонам забороняється розголошувати довірену їм державну таємницю, іншу інформацію з обмеженим доступом, визначену Законами України «Про інформацію», «Про державну таємницю». Водночас вони не повинні приховувати від громадян(ок-н) факти й обставини, що становлять загрозу для життя, здоров'я і безпеки людей.
- 4.1.8. Усі зацікавлені сторони Організації зобов'язані відстежувати та дотримуватися законодавчих актів у всіх видах своєї діяльності. Організація буде припиняти відносини зі зацікавленими сторонами, діяльність яких не відповідає цьому Кодексу та чинному законодавству.

4.2. Конфлікт інтересів

- 4.2.1. Зацікавленим сторонам слід уникати використання владних посад в Організації задля отримання власної вигоди, привілеїв чи іншої користі у сфері фінансів, професійній, політичній чи сексуальній сферах.
- 4.2.2. За будь-яких обставин зацікавленим сторонам слід утримуватись від прийняття будь-яких пілг, хабарів та інших форм особистого збагачення від бенефіціарок(-рів), партнерок(-рів) чи підрядниць(-ків). Зацікавленим сторонам під час здійснення своєї професійної необхідної діяльності дотримуватися завжди положень затвердженої Положення Організації про запобігання конфлікту інтересів.

4.3. Конфліктна чутливість

- 4.3.1. У своїй діяльності зацікавлені сторони мають використовувати конфліктно-чутливі підходи до Організації та висвітлення своєї діяльності, а також в усіх видах зовнішньої комунікації.
- 4.3.2. Одним з пріоритетів зацікавлених сторін має бути дотримання відповідального висвітлення будь-яких конфліктів та відмова від заходів 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 наслідком конфлікту.
- 4.3.3. Зацікавлені сторони, які здійснюють діяльність, що передбачає передачу ресурсів в ресурсо-дефіцитному середовищі, мають діяти максимально прозоро зі застосуванням принципів соціальної справедливості та не заподіяння шкоди.
- 4.3.4. Використання засобів допомоги або ресурсів для підтримання конфлікту є недопустимим. Зацікавлені сторони Організації мають визначати наслідки своїх рішень щодо можливості поглиблення конфлікту та не допускати цього. Передача ресурсів і манера, в якій зацікавлені сторони Організації проводять програми, мають зміцнювати місцевий потенціал примирення, зменшувати джерела напруженості.
- 4.3.5. У висвітленні діяльності Організації та підготовці матеріалів за її участі або фінансової підтримки, має використовуватись конфліктно-нейтральна лексика, що враховує вимоги чинного законодавства й визначені на національному та міжнародному рівні статуси учасників збройного конфлікту. У виступах, під час планування заходів чи програм позиціонування окремих соціальних груп як певних проблем — не допустимо

4.4. Гендерно чутливі підходи

- 4.4.1. У роботі Організації максимально враховано специфічні потреби жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, що існують у мирний час та з'являються під час конфліктів та в постконфліктний період.
- 4.4.2. Гендерна чутливість означає підхід, що враховує ті специфічні соціальні, культурні, економічні та політичні контексти, в яких живуть жінки й чоловіки. Організація у своїй діяльності використовує гендерний аналіз, метою якого є зменшення гендерної нерівності та дискримінації.
- 4.4.3. Зацікавлені сторони Організації зобов'язуються утримуватися від публічного поширення контенту, який має сексистський, дискримінаційний, об'єктивуючий та такий, що принижує певну спільноту чи стать, характер.

4.5. Конфіденційність

- 4.5.1. Зацікавлені сторони мають дотримуватися високих стандартів конфіденційності та захисту інформації, отриманої в процесі виконання своїх зобов'язань перед Організацією. Зацікавленим сторонам рекомендовано утримувати конфіденційну інформацію від несанкціонованого доступу та використання.
- 4.5.2. Всі внутрішні дані, отримані в процесі роботи, повинні залишатися у таємниці й використовуватися лише в інтересах Організації та отримувачок(-чів) допомоги, якщо інше не встановлено цільовими політиками, інструкціями чи наказами.
- 4.5.3. Зацікавленим сторонам рекомендується управляти особистою інформацією з високою обережністю та захищати її від неправомірного використання чи розголошення.
- 4.5.4. Зацікавленим чи сторонам слід негайно повідомляти про будь-яке можливе порушення конфіденційності та допомагати в його врегулюванні цих питань.
- 4.5.6. Конфіденційність інформації є ключовою для доброчесної діяльності Організації та безпеки отримувачок(-чів) допомоги.

4.6. Захист і належне використання ресурсів

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

4.7. Прозорість

- 4.7.1. Усі процедури та діяльність Організації повинні бути повністю прозорими для тих, кому Організація надає підтримку, для громадськості, благодійних установ, відповідних державних органів, засобів масової інформації, інших зацікавлених людей та організацій.
- 4.7.2. Організація надає повну та достовірну інформацію через свої інформаційні матеріали та за допомогою відповідей на запити за формою та у строк, визначені чинним законодавством.

4.8. Безпека, здоров'я та захист навколишнього середовища

- 4.8.1. Організація визнає безпеку та здоров'я людей однією з найвищих цінностей. Зацікавлені сторони несуть відповідальність за підтримання безпеки через дотримання правил безпеки, санітарних норм та зменшення ризиків поточної та операційної діяльності.
- 4.8.2. Організація прагне забезпечити безпеку робочих місць та уникати ризиків для зацікавлених сторін й отримувачок(-чів) допомоги. Усі зацікавлені сторони мають уникати поведінки або дій, які можуть зашкодити безпечній та ефективній трудовій діяльності.
- 4.8.3. Організація вимагає від зацікавлених сторін утримуватися від носіння будь-якої зброї в будь-якому місці виконання обов'язків Організації, включаючи житло, офіс, транспортні засоби тощо.
- 4.8.4. Організація вимагає від зацікавлених сторін утримуватися від вживання будь-яких наркотичних засобів або надмірної кількості алкоголю.

4.9. Рівність можливостей

- 4.9.1. Організація забезпечує рівні можливості для всіх працівниць(-ків), партнерок(-рів), підрядниць(-ків), отримувачок(-чів) грантоздобувачок(-чів) допомоги та через застосування широко оприлюднених та послідовних критеріїв при прийнятті та розгляді заявок, процедур та правил. Рішення щодо прийняття на роботу, включення у членкині(-ни), 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.

4.10. Запобігання проявам корупції

- 4.10.1. Організація вимагає від зацікавлених сторін суворого дотримання національного й міжнародного законодавства та норм щодо боротьби з корупцією, а також затвердженої Антикорупційної політики Організації.
- 4.10.2. Зацікавлені сторони не повинні пропонувати людям або компаніям подарунки чи послуги від імені Організації, а також приймати для себе чи для третіх сторін, розпочинаючи або підтримуючи ділові стосунки з Організацією.
- 4.10.3. Винятком є дрібні подарунки, продукція з символікою Організації, її проектів чи заходів, подарунки незначної вартості, що є проявом люб'язності, промо-подарунки чи нечасті запрошення, які вважаються звичайними в контексті стандартної практики ділових відносин, що застосовується.
- 4.10.4. Допускаються прояви поваги лише тією мірою, в якій вони є доречними в інтересах Організації.

4.11. Повідомлення про будь-яку незаконну або неетичну поведінку

- 4.11.1. Усі зацікавлені сторони зобов'язані негайно повідомляти про будь-які підозри або занепокоєння щодо порушення цього Кодексу свою(-го) безпосередню(-нього) керівницю(-ка) та/або керівницю(-ка) Організації.
- 4.11.2. Це може бути зроблено в усній або письмовій формі й повинно містити повну інформацію та, якщо можливо, підтвердження.

- 4.11.3. У разі неможливості безпосередню(-нього) повідомити керівницю(-ка) чи керівницю(-ка) Організації або підозри щодо їх причетності до неетичної, протиправної діяльності, зацікавлені сторони повинні поставити до відома іншу/іншого керівницю(-ка), включаючи членкинь(-нів) Правління Організації. Кожну/кожного, хто висловлює занепокоєння щодо серйозних зловживань, буде захищено від переслідувань чи будьякого іншого згубного поводження у разі серйозного занепокоєння, якщо сумніви будуть викладені неупереджено.
- 4.11.4. Навмисні та неправдиві звинувачення є серйозним дисциплінарним правопорушенням, і їх розслідуватимуть та відповідно на них реагуватимуть.

4.12. Поправки, зміни та відхилення від Кодексу етики

- 4.12.1. Прийняття, скасування, зміна чи доповнення Кодексу або окремих його положень здійснюється у порядку, визначеному Статутом Організації.
- 4.12.2. Зацікавлені сторони вчасно інформуються про прийняття, скасування, зміну чи доповнення Кодексу або окремих його положень надсиланням відповідного повідомлення на робочу електронну пошту.

4.13. Порушення Кодексу

- 4.13. Будь-які порушення Кодексу етики будуть розслідуватися і можуть призвести до дисциплінарних заходів.

РОЗДІЛ 5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 5.1. Цей Кодекс оприлюднюється на офіційному сайті Організації у загальному доступі для ознайомлення з його положенням.