

О Н О В Л Е Н О
Головою Правління
ГО «Південна стратегія
розвитку»
від 04 березня 2025 р.



ЕТИЧНИЙ КОДЕКС ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ПІВДЕННА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Кодекс – задекларована в принципах система моральних і професійних цінностей та правил для осіб, що об'єдналися у Громадську організацію «Південна стратегія розвитку» (надалі - Організація), їх персонального складу, і фахівців (виконавців, підрядників), щодо яких ними добровільно взяті зобов'язання з їх дотримання у професійній діяльності.

1.2. Цілі та засадничі принципи цього Кодексу є однаково чинними для всіх організацій – членів Організації, керівних органів, найманих працівників, підрядників та членів організацій, що входять до Організації, а також для керівних, виконавчих органів Організації та їх персонального складу (надалі Учасники), незалежно від того, чи здійснюють вони у конкретний період часу практичну діяльність, пов'язану з місією Організації.

1.3. Терміни та визначення, вжиті в цьому Кодексі, вживаються в значенні, визначеному чинним законодавством України, а при відсутності відповідного тлумачення – в значенні, загальноприйнятому в українській мові та українському суспільстві.

2. МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ ТА ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Основоположні цінності Організації, на яких ґрунтується цей Кодекс є:

- Гуманність - людські страждання повинні бути вирішені, де б вони не були. Метою гуманітарної акції є захист життя та здоров'я та забезпечення поваги до людини;
- Нейтралітет - Організація не приймає участь та не підтримує жодну сторону у військових діях або суперечках політичного, расового, релігійного чи ідеологічного характеру;
- Неупередженість - гуманітарна діяльність Організації повинна здійснюватися виключно на підставі потреби, надаючи пріоритет найбільш невідкладним випадкам біди та не роблячи відмінностей на основі національностей, раси, статі, релігійних переконань, класу чи політичних поглядів;
- Оперативна Незалежність - гуманітарна діяльність має бути незалежною від політичних, економічних, військових чи інших цілей, які будь-які учасники можуть мати щодо територій, де здійснюється гуманітарна діяльність;
- життя і здоров'я людини;
- людська гідність;
- свобода, протидія торгівлі людьми та експлуатації;
- універсальність прав людини, у тому числі, але не виключно:
- дотримання стандартів поведінки, передбачених розділом 3 Бюлетеня Генерального секретаря "Спеціальні заходи щодо захисту від сексуального насильства" (ST/SGB/2003/13);
- недопущення дискримінації за релігійною, політичною, етнічною та гендерною ознакою;
- захист прав дитини та недопущення дитячої праці (Конвенція ООН про права дитини та стандарти





Міжнародної організації праці ILO C138 та C182);

- рівність громадян;
- повага до приватної власності;
- верховенство права;
- правова свідомість;
- стратегування та консультування клієнта щодо належного плану та способу дій.

2.2. Голова Правління, члени Правління, учасники організації, виконавці проєктів, постачальники та субгрантери організації в своїй діяльності мають не допускати порушень будь-якої з перелічених у пункті 2.1. цінностей, спиратися на них при прийнятті управлінських та виконавчих рішень. Гуманітарні принципи, зазначені у пункті 2.1. мають бути продемонстровані в повсякденній діяльності та практиці, зокрема (але не виключно): непідтримка/неприналежність до політичної чи ворогуючої партії, непідтримка жодної із сторін конфлікту, неприйняття участі у ввезенні зброї в гуманітарні приміщення/автомобілі, недопущення втручання влади у діяльність Організації. Організація дотримується гуманітарних принципів, здійснюючи вибір бенефіціарів, постачальників, підрядників, фахівців і персоналу (співпраця і договірні відносини починаються після письмових узгоджень щодо дотримання у своїй діяльності гуманітарних принципів), а також взаємодію з громадами та всіма відповідними зацікавленими сторонами.

2.3. Учасники Організації зобов'язані дотримуватися принципу конфіденційності і не вправі розголошувати будь яку інформацію, яка стала їм відомою у процесі захисту будь-якого бенефіціара послуг, третім особам без відповідної згоди клієнта. У випадках спільного вирішення проблеми бенефіціара двома і більше Учасниками Організації вважається, що таке розкриття інформації здійснюється в його інтересах. В такому випадку задіяні у вирішенні проблеми Учасники, кожен зі свого боку, повинні забезпечити дотримання принципу нерозголошення інформації, отриманої від бенефіціара. Цей принцип також поширюється і на консультації, які надаються в режимі чату онлайн та офлайн сторінках організації в соціальних мережах.

2.4. Відповідальність Учасників Організації перед громадськістю полягає у задоволенні інтересів громадськості шляхом допомоги у визначенні раціональних правових шляхів вирішення проблеми.

2.5. В процесі надання послуг та просуванні себе на ринку Учасники в будь-якому разі не повинні:

- а) використовувати засоби, які завдають шкоди репутації інших Учасників;
- б) робити перебільшені заяви про послуги, що їх вони можуть запропонувати, кваліфікацію, яку вони мають, та досвід, якого вони набули;
- в) давати зневажливі відгуки про роботу інших Учасників;
- г) спілкуватися з членами організацій, діяльність яких заборонена законом, в тому числі в месенджерах та соціальних мережах.

2.6. Голова Правління, члени Правління, фахівці організації в своїй діяльності за активностями проєкту публічно не висловлюють і не пропагують свою особисту позицію з політичних, релігійних, етнічних та військових питань.

2.7. Голова Правління, члени Правління, фахівці організації, постачальники та субгрантери зобов'язані створювати та підтримувати середовище, яке запобігає сексуальній експлуатації та насильству та сприяє неухильному дотриманню ними основних принципів щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильства. Всі представники організації усвідомлюють, що несуть особливу відповідальність за підтримку та розвиток систем, які підтримують це середовище. Якщо під час реалізації своїх повноважень у фахівця виникне занепокоєння або підозра щодо сексуального насильства чи експлуатації як відносно себе, так і інших фахівців (бенефіціарів), він повинен повідомити про це за



допомогою механізмів, визначених Організацією. До відома бенефіціарів при реалізації проєкту додатково доводиться інформація щодо урядових каналів зв'язку для повідомлень про такі порушення.

2.8. Етичні вимоги щодо роботи з бенефіціарами - дітьми посилені і викладені в окремій політиці - Політиці захисту дітей, виконання вимог якої обов'язкове як для фахівців організації, так і для всіх виконавців проєктів, постачальників та субгрантерів.

3. ЗАСТОСУВАННЯ КОДЕКСУ ТА ВИРІШЕННЯ ЕТИЧНИХ КОНФЛІКТІВ

3.1. При визначенні того, що є неетичною поведінкою, або при розв'язанні етичного конфлікту Учасники повинні дотримуватися норм цього Кодексу, а також політики, прийнятої в організації, яку вони представляють.

3.2. Якщо норми Кодексу та внутрішні політики не допомагають розв'язати проблему, слід обговорити конфлікт із виконавчим органом організації, яку представляють Учасники, що втягнуті в етичний конфлікт.

3.3. Якщо участь виконавчого органу організації не допомагає розв'язати проблему, або виконавчий орган виявився утягнутим у конфлікт, Учасник повинен звернутися для обговорення проблеми до вищого керівного органу організації.

3.4. Якщо етичний конфлікт триває після того, як усі можливості його розв'язання на внутрішніх рівнях вичерпано, Учасник звертається для обговорення проблеми з відповідним органом управління Організації, який приймає рішення про врегулювання конфлікту усіма можливими засобами, в тому числі, залучення до врегулювання етичного конфлікту вищих органів управління Організації та/або залучення сторонніх фахівців.

3.5. Правління Організації повинно забезпечити всім учасникам Організації, які стикаються з етичними конфліктами, можливість отримати конфіденційні поради та консультації.

3.6. Порушення Учасниками положень цього Кодексу розглядається на Загальних зборах Організації, яку вони представляють, у виконавчих органах Організації та вищих органах управління Організації.

4. ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДЕЙ, ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНІЙ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА НАРУЗІ

Організація прагне до створення і підтримки середовища, яке забезпечує захист прав людини і запобігає насильству, сексуальній експлуатації та нарузі. Всі співробітники, наймані особи та фахівці, що беруть участь у реалізації проєктів Організації, консультанти, волонтери та стажери, контрагенти та підрядники, з якими співпрацює організація задля виконання своїх зобов'язань, повинні дотримуватися цінностей організації щодо взаємодопомоги та взаємоповаги, відповідальності, прозорості та рівності, поважати честь і гідність усіх бенефіціарів і партнерів та гарантувати, що їхня персональна і професійна поведінка завжди будуть відповідати найвищим моральним стандартам.

Цей Кодекс, який є обов'язковим для всіх співробітників, найманих осіб та фахівців, що беруть участь у реалізації проєктів організації, а також консультантів, волонтерів і стажерів, контрагентів та підрядників, що співпрацюють з Організацією (далі - «Партнери»), категорично засуджує всі види насильства, сексуальної експлуатації та наруги, в тому числі по відношенню до дітей, як такі, що порушують права людини та підривають базові цінності Організації Об'єднаних Націй (ООН). Запобігання такій поведінці та підтримка постраждалих шляхом забезпечення швидкої, доречної й ефективної відповіді на всі повідомлення про сексуальні домагання та сексуальну експлуатацію і наругу є одним з пріоритетів організації.

Сексуальною експлуатацією є будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання вигоди (матеріальної, соціальної чи політичної) шляхом сексуальної експлуатації іншої особи.

Сексуальною наругою вважається будь-яке фактичне зловживання чи спроба зловживання вразливим становищем, владою чи довірою з метою отримання послуг сексуального характеру, включаючи, але не



обмежуючись, вчинення дій чи погрозу вчиненням дій сексуального характеру проти статевої недоторканності у нерівних умовах чи в умовах примусу, із застосуванням сили (включно з безконтактною взаємодією та вчиненням діянь сексуальної експлуатації і наруги у кіберпросторі). Сексуальними домаганнями вважаються будь-які небажані дії сексуального характеру, виражені у вербальній чи фізичній формі, метою яких є приниження чи образа особи або ж створення такого ефекту чи будь-які інші дії сексуального характеру, що будуть сприйняті чи інтерпретовані аналогічно, наприклад:

- коли робочий статус співробітника прямо або побічно ставиться в залежність від прийняття такої поведінки;
- коли прийняття або неприйняття такої поведінки відіграє вирішальну роль при наймі на роботу або просуванні співробітника по службі;
- коли така поведінка навмисно і ненавмисно перешкоджає ефективному виконанню співробітником своїх робочих обов'язків, створюючи атмосферу приниження, образи або агресії.

Принципи етичної поведінки працівників (фахівців)

1. Сексуальне зловживання та сексуальна експлуатація є грубим порушенням і тому є підставою для припинення трудової діяльності, контрактних відносин та вжиття відповідних правових заходів.
2. Обмін грошима, трудовою діяльністю, товарами, допомогою або послугами для сексу, включаючи сексуальні послуги або інші види образливої поведінки і приниження гідності чи експлуатаційна поведінка забороняються.
3. Сексуальна поведінка та статеві стосунки з дитиною (особами віком до 18 років) забороняються. Помилкове припущення щодо віку дитини не може бути виправданням.
4. Працівники організації або консультанти не можуть брати участь у будь-якій формі утистки, дискримінації, фізичних або вербальних образ, залякування, упередженого ставлення або експлуатаційних сексуальних відносин.
5. Усі працівники організації зобов'язуються забезпечити створення та підтримання середовища, яке запобігає дискримінації, занедбанню, фізичному та емоційному насильству.
6. Якщо працівник організації або волонтер має серйозне занепокоєння щодо сексуальних зловживань або сексуальної експлуатації, вона/він повинен доповісти про такі побоювання директору і координатору ЗСЕН та правоохоронним органам, якщо це необхідно.
7. Усі працівники організації гарантують створення конфіденційної та доступної процедури подання скарг та звітувань щодо порушення Кодексу поведінки.
8. Усі працівники організації зобов'язуються пройти навчання для персоналу на всіх рівнях щодо запобігання сексуальній експлуатації та нарузі. Воно може проходити окремо для працівників, під час реалізації проєктів або заходів партнерів.
9. Усі працівники організації зобов'язуються захищати персональні дані осіб, які повідомляють про інциденти сексуальної експлуатації та наруги.
10. Працівник, який має доцільні побоювання чи підозри стосовно сексуальної експлуатації чи насильства з боку іншого співробітника, незалежно від того, чи вони працюють безпосередньо в одній команді, має поскаржитись на його поведінку за допомогою системи подання скарг шляхом написання електронного листа, в тому числі анонімно, на адресу: відповідальна за ЗСЕН
11. Працівники, які надають гуманітарну підтримку, мають створити та розбудовувати середовище, яке б попереджало сексуальну експлуатацію та всі форми насильства, просуваючи натомість дотримання цього Етичного кодексу.
12. Програмні координатори, керівники напрямів та координатори проєктів повинні сприяти розслідуванню всіх повідомлень про сексуальні домагання, експлуатацію та наругу, накладанню дисциплінарних та/або адміністративних санкцій, якщо повідомлення є обґрунтованими.

5. АНТИТЕРОРИСТИЧНА ПОЛІТИКА

5.1. Голова Правління, члени Правління, фахівці організації в своїй діяльності за активностями проєкту та комунікації поза межами організації мають дотримуватися вимог категоричної заборони спілкування,



листування, будь-яких договірних чи інших відносин з організаціями чи особами, що підпадають під визначення терористичних.

5.2. Всі субгрантери та виконавці проектів організації, що не відносяться до фахівців організації, повинні дотримуватись вимог цього Етичного Кодексу організації в питаннях антитерористичної політики організації та бути готові в будь-який момент підтвердити відсутність будь-яких відносин з терористичними організаціями.

5.3. Кожен фахівець, виконавець проекту, субгрантер в разі контактів з ним у будь-який спосіб представників терористичних організацій має негайно повідомити про це Голову Правління організації та проектного менеджера.

5.4. Голова Правління організації після отримання інформації від виконавця проекту, проектного менеджера або субгрантера щодо контактів з ними у будь-який спосіб представників терористичних організацій оперативно звертається до відповідних правоохоронних органів і сприяє їм в протидії тероризму всіма доступними методами та можливими заходами.

5.5. Під сприянням протидії тероризму розуміється надання повної необхідної інформації щодо будь-яких фактів контактів з терористичними та прирівняними до них організаціями.

5.6. Голова Правління організації перед стартом кожного проекту проводить Інструктаж фахівців, задіяних до його реалізації, а також інших виконавців та субгрантерів щодо вимог Етичного Кодексу організації в цілому та Антитерористичної політики окремо.

5.7. За неуклінним дотриманням вимог Етичного кодексу організації під час виконання кожного проекту слідує Проектний менеджер, який оперативно повідомляє Голові Правління організації про факти виявлених порушень вимог цього Кодексу.

6. САНКЦІЙНА ПОЛІТИКА

6.1. Голова Правління, члени Правління, фахівці організації в своїй діяльності за активностями проекту та комунікації поза межами організації мають дотримуватися вимог категоричної заборони спілкування, листування, будь-яких договірних чи інших відносин з організаціями чи особами, що підпадають під санкції в Україні, США та країнах Європейського союзу.

6.2. Всі субгрантери та виконавці проектів організації, які не є фахівцями організації, повинні дотримуватися вимог цього Етичного Кодексу організації в питаннях санкційної політики організації та бути готові в будь-який момент підтвердити відсутність будь-яких відносин з організаціями чи особами, що знаходяться під санкціями в Україні, США та країнах ЄС.

6.3. Кожен фахівець, виконавець проекту, субгрантер має перевірити відсутність постачальника будь-якого товару чи послуги в санкційних списках через сервіси YouControl та Optndatabot.

6.4. Кожен фахівець, виконавець проекту, субгрантер в разі контактів з ним у будь-який спосіб представників організацій, що підпадають під санкції, має негайно повідомити про це Голову Правління організації та проектного менеджера.

6.5. Голова Правління організації після отримання інформації від виконавця проекту, проектного менеджера або субгрантера щодо контактів з ними у будь-який спосіб представників організацій, що перебувають під санкціями, приймає рішення про звернення до відповідних правоохоронних органів і сприяє їм в дотриманні законодавства щодо введення санкцій.

6.6. Голова Правління організації перед стартом кожного проекту проводить Інструктаж фахівців, задіяних до його реалізації, а також інших виконавців та субгрантерів щодо вимог Етичного Кодексу організації в частині недопущення спільної діяльності з підсанкційними організаціями.

Голова Правління



Яровий Ф.В.



Додаток 3 до
Етичного кодексу
ГО «Південна стратегія розвитку»



ПОЛІТИКА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ ТА ЕКСПЛУАТАЦІЇ

1. Мета

Відповідно до своєї місії, яка полягає у боротьбі з бідністю, стражданнями тагнобленням, Громадська організація «Південна стратегія розвитку» (далі – Організація) прагне створити робоче середовище, вільне від експлуатації, торгівлі людьми та сучасних форм рабства (у тому числі, але не виключно це охоплює примусове рабство, боргову кабалу, дитячу працю та незаконне наймання на роботу). Організація дотримується підходу нульової толерантності до торгівлі людьми або експлуатації в будь-якому представництві чи підрозділі нашої глобальної організації або у співпраці з нашими партнерами та зобов'язується боротися з торгівлею людьми та сучасними формами рабства у нашій операційній діяльності та ланцюгах постачання. Ця політика встановлює вимоги до фахівців, підрядників чи будь-яких представників Організації уникати участі, співучасті або отримання вигоди від торгівлі людьми чи експлуатації.

2. Сфера дії та застосування

2.1. Ця Політика застосовується до керівництва Організації, її посадових осіб, фахівців, стажистів/-ок та волонтерів/-ок (далі - «Члени команди»), будь-яких офіційних представників.

2.2. Ця Політика застосовується до організацій-партнерів Організації (включаючи одержувачів субгрантів), підрядників, зовнішніх експертів, консультантів, агентів, уповноважених представників, постачальників та будь-яких інших організацій або осіб, які діють від імені або за вказівкою Організації (далі - «Партнери»).

2.3. Ця Політика поширюється на членів команди та партнерів у всіх місцях, у будь-який час, як у робочий, так і в неробочий.

3. Положення політики

3.1. Організація очікує, що всі члени її команди, партнери та відвідувачі демонструватимуть чесність, завжди поводитимуться етично та дотримуватимуться найвищих стандартів підзвітності та професіоналізму. Організація не допускає жодних проявів насильства чи експлуатації. Організація очікує від керівництва повного дотримання цих стандартів.

3.2. Організація дотримується всіх законів і правил, що забороняють експлуатацію та торгівлю людьми. Організація дотримується основних принципів Протоколу ООН про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками та дітьми, і покарання за неї, а також стандартів Міжнародної організації праці (МОП), в тому числі щодо примусової та дитячої праці.

3.3. Відповідно до цієї політики, Організація забороняє будь-якому члену команди або партнеру брати участь, бути співучасником або отримувати вигоду від будь-якої





практики, яка є торгівлею людьми або експлуатацією. Згода особи, яка стає жертвою торгівлі людьми, при цьому не розглядається як виправдання.

3.4. «Торгівля людьми» - це загальний термін, що стосується як торгівлі людьми, так і примусової праці. «Торгівля людьми» охоплює вербування, перевезення (включаючи ненадання зворотного перевезення), передачу, приховування або одержання людей шляхом погрози або силою або її застосування чи інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю становища, або шляхом підкупу, у вигляді платежів або вигод, для одержання згоди особи, яка контролює іншу особу, з метою експлуатації. Вербування, перевезення, передача, переховування або одержання особи віком до 18 років з метою експлуатації також вважається «торгівлею людьми»

3.5. «Експлуатація» включає, як мінімум, експлуатацію або проституцію інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації; примусову працю або послуги, включаючи дитячу працю, рабство або звичаї, подібні до рабства, недобровільний підневільний стан, боргову кабалу або вилучення органів.

3.6. Дотримуючись визначення МОП, Організація визначає «дитячу працю» як роботу, яка позбавляє дітей (осіб віком до 18 років) дитинства, їхнього потенціалу та гідності, а також завдає шкоди їхньому фізичному та розумовому розвитку. Дитяча праця охоплює роботу, яка:

дитячої праці в домашніх умовах. (Для аналізу факторів, які роблять домашню допомогу не експлуаторською, Організація посилається на Конвенцію МОП № 189 про гідну працю для домашніх працівників (2013));

3.7.3. Використання примусової або експлуаторської праці при виконанні будь-якого контракту, угоди про співпрацю або при присудженні гранту;

3.7.4. Використання дитячої праці в будь-який спосіб або співпраця з партнерами чи постачальниками, які використовують дитячу працю;

3.7.5. Знищення, приховування, конфіскація або іншим чином відмова будь-якому працівникові/-ці, фахівцю в доступі до його або її ідентифікаційних або імміграційних документів, таких як паспорти або водійські права;

3.7.6. Використання оманливих або шахрайських 3.6.1. є психічно, фізично, соціально чи морально небезпечною та шкідливою для дітей; та/або

3.6.2. перешкоджає їхньому навчанню, позбавляючи їх можливості відвідувати школу, змушуючи передчасно покинути школу або вимагаючи від них поєднувати відвідування школи з надмірно тривалою та важкою роботою.

Більш детальна інформація про дитячу працю та захист дітей передбачена Політикою Організації щодо захисту дітей.

3.7. Приклади поведінки членів команди або партнерів, які порушують цю політику, оскільки сприяють торгівлі людьми та/або експлуатації, включають (але не обмежуються ними):

3.7.1. Надання сексуальних послуг за винагороду;

3.7.2. Використання або залучення домашньої допомоги з метою експлуатації, в тому числі використання методів підбору персоналу під час наймання працівників або пропозиції роботи за наймання/контрактом; наприклад, нерозкриття в доступному для потенційного кандидата форматі та мовою основної інформації або надання суттєвих неправдивих відомостей під час найму кандидатів щодо ключових умов, включаючи заробітну плату та додаткові пільги, місце роботи, умови проживання, житло та пов'язані з ним витрати (якщо воно надається Організацією), будь-які значні витрати, які





мають бути стягнуті з кандидата, а також, якщо це застосовно, небезпечний характер роботи;

3.8. Залучення рекрутерів, які не дотримуються місцевого трудового законодавства країни, в якій відбувається рекрутинг, вилучають документи, що посвідчують особу та/або проїзні документи, або не вживають заходів для перевірки віку кандидатів;

3.8.1. Стягують з заявників/кандидатів/працівників плату за працевлаштування;

3.8.2. Навіть якщо це передбачено законодавством або договором, не надають зворотний транспорт або не оплачують вартість зворотного транспорту після закінчення трудових відносин;

3.8.3. Навіть якщо цього вимагає закон або контракт, не надають або не організовують житло, яке відповідає житловим нормам і стандартам безпеки країни перебування;

3.8.4. Навіть, якщо це вимагається законом або контрактом, не надають трудовий договір, угоди про наймання або інший необхідний робочий документ в письмовій формі.

3.9. Члени команди, які порушують цю політику, будуть притягнуті до дисциплінарної відповідальності, аж до звільнення та/або припинення договірних відносин, а також можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності. З партнерами можуть розірвати угоду, заборонити співпрацювати з Організацією у майбутньому та/або притягнути до кримінальної відповідальності.

3.10. Фахівці та партнери повинні негайно повідомляти про порушення або підозри у порушенні на Гарячу лінію Організації відповідно до процедур Організації щодо розгляду скарг з питань етики та викривачів неналежної поведінки. Організація не терпітиме жодних форм помсти стосовно працівників та партнерів, які добросовісно повідомляють про підозри в порушенні цієї політики.

3.11. Про випадки торгівлі людьми та/або експлуатації Організація повідомляє відповідні органи влади та донорів, якщо це необхідно, або, якщо це не є необхідним, на власний розсуд Організації. Організація співпрацюватиме з усіма слідчими та правоохоронними органами, щоб забезпечити притягнення винних до відповідальності.

4. Процеси та процедури, необхідні для забезпечення дотримання норм

Організація забезпечує дотримання цієї політики за допомогою відповідних процесів і процедур, зокрема:

4.1. Доведення цієї політики до відома членів команди та включення її до Етичного Кодексу;

4.2. Підтримку гарячої лінії для повідомлень, яка дозволяє членам команди та партнерам повідомляти про випадки торгівлі людьми або експлуатації, в тому числі анонімно, а також забезпечувати інформування членів команди та партнерів про гарячу лінію та про те, як нею користуватися;

4.3. Підтримку процесу, що детально описує, як повідомляти, розглядати, розслідувати та вирішувати заяви про торгівлю людьми та експлуатацію на систематичній основі, що є обов'язком Відділу етики та дотримання норм;

4.4. Організація вимагатиме від своїх партнерів письмового зобов'язання діяти відповідно до положень цієї Політики та повідомляти Організацію про будь-які звинувачення в торгівлі людьми або експлуатації, які стосуються або пов'язані з ресурсами, наданими партнеру Організація, або стосуються будь-якого члена команди Організації, що є спільною відповідальністю відділів представництва та відповідності фінансування грантів;



4.5. Організація співпрацюватиме з партнерами для підтримки зусиль з навчання та/або зміцнення потенціалу щодо дотримання цієї Політики, а також проводитиме процедуру належної обачності та моніторинг Партнерів, щоб переконатися, що вони не порушують своїх зобов'язань за цією Політикою;

4.6. Згідно з політикою та процедурами закупівель Організації встановлені відповідні вимоги щодо процедури належної обачності та заходи зі зниження ризиків для забезпечення та моніторингу дотримання цієї Політики.

Супутні політики, процедури та інструкції

- Політика щодо захисту дітей;
- Політика щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству;
- Процедура розгляду скарг та пропозицій;
- Політика і процедури закупівель та здійснення платежів.

5. Ролі та обов'язки

5.1. Усі члени команди несуть відповідальність за дотримання цієї Політики та проходження обов'язкового навчання. Усі члени команди зобов'язані повідомляти про будь-які підозри в порушенні цієї Політики відповідно до процедур щодо розгляду скарг з питань етики та викривачів неналежної поведінки. Будь-хто в будь-який час може повідомити про підозру в порушенні цієї політики безпосередньо особі, яка визначена відповідальною за прийняття та розгляд скарг.

5.2. Особа, визначена відповідальною за прийняття та розгляд скарг, несе відповідальність за:

5.2.1. Те, щоб ця Політика була актуальною;

5.2.2. Доведення цієї Політики до відома членів команди;

5.2.3. Підтримку гарячої лінії для повідомлень, яка дозволяє членам команди та партнерам анонімно повідомляти про випадки торгівлі людьми та експлуатації, а також забезпечити, щоб члени команди та партнери знали про гарячу лінію та про те, як нею користуватися;

5.2.4. Проведення тренінгів щодо цієї Політики для всіх членів команди;

5.2.5. Надання підтримки вищому керівництву в усіх країнах і регіонах, де працює Організація, у впровадженні та дотриманні цієї Політики;

5.2.6. Спільно з спеціалістом з персоналу вимагати від усіх членів команди підтвердження того, що вони розуміють цю політику і дотримуються її положень.

5.3. Вище керівництво несе відповідальність в усіх регіонах, де працює Організація за:

5.3.1. Нагляд за повним впровадженням цієї Політики у своїй зоні діяльності за та дотримання норм, що охоплює забезпечення навчання членів команди цій Політиці, а також забезпечення безпечних і законних, не експлуатаційних заходів з наймання на роботу;

5.3.2. Забезпечення негайного інформування особи, відповідальної за прийняття та розгляд скарг про всі випадки торгівлі людьми, експлуатації або інших порушень цієї Політики;

5.3.3. Створення та підтримку середовища та культури, які сприяють гідності та повазі, а також запобігають будь-яким формам експлуатації та зловживань;

5.3.4. Забезпечення проходження всіма членами команди тренінгу з Кодексу поведінки та підписання зобов'язання про дотримання Етичного Кодексу.

5.4. Спеціаліст з персоналу відповідає за забезпечення належних процесів відбору фахівців, включаючи доступну перевірку біографічних даних.





**ПІВДЕННА
СТРАТЕГІЯ
РОЗВИТКУ**

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ

"ПІВДЕННА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ"/ ГО ПСР

ЄДРПОУ 44078165

01135 Україна, м. Київ, вул. Павлівська, б. 29, офіс 37

email: info@ustrategy.org

tel. +38 (093) 600-64-74

5.5. Фахівці з закупівель відповідають за забезпечення наявності та дотримання процесів закупівель, зокрема забезпечення наявності відповідних вимог щодо процесу належної обачності та заходів зі зниження ризиків стосовно нашого ланцюга постачання

Голова Правління



Федір Яровий

