



Благодійний
фонд
Хаустов

Кодекс етики та службової поведінки

версія 1

(затверджено наказом № 02-05-25/1 від 02.05.2024)

ВСТУП

Благодійна організація "Благодійний фонд "Хаустов" (надалі "Організація") - це неурядова, неприбуткова організація, що займається координацією та впровадженням гуманітарного реагування та розвитку в партнерстві з локальними, національними та міжнародними організаціями задля оперативного розподілу ресурсів та уникнення дублювання, а також всебічно надає підтримку благодійному сектору і цивільному населенню України. Організація прагне до найкращих практик та якості роботи своїх співробітників, партнерських організацій та інших залучених сторін.

Метою цього Кодексу етики та службової поведінки (надалі - "Кодекс") є надання чітких вказівок щодо стандартів поведінки, які є прийнятними або неприйнятними. Будь-яка неприйнятна поведінка, що порушує цей Кодекс, може призвести до дисциплінарних стягнень, включаючи звільнення.

Цей Кодекс стосується всіх членів, працівників та підрядників Організація включно з будь-якими підрядниками та консультантами, які представляють Організація, або діють від її імені, незалежно від їх посади в нашій організації.

Загальні відомості

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

Ми 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 була чутливою до економічних, культурних та соціальних пріоритетів тієї місцевості, де вони реалізуються.

Цей Кодекс не є вичерпним описом вимог та засад службової поведінки Організації. Він не замінює собою інші діючі політики та процедури, затверджені Організацією.

Наша місія - координувати структуроване розподілення ресурсів та локалізацію надання гуманітарної та благодійної допомоги цивільному населенню для максимального ефекту.

Наша візія - створення та функціонування найшвидшої та найадаптивнішої системи координації гуманітарного реагування та благодійної допомоги у світі.

Наші цінності

Відкритість. Ми прозорі у наших процесах та рішеннях, надаючи доступ до інформації залученим сторонам; відкриті до діалогу як всередині

організації, так і ззовні.

Залученість. Ми залучаємо суспільство, організації та владу до планування та реалізації нашої роботи, забезпечуючи, щоб їхні голоси були почуті та враховані. Гуманітарна та благодійна справа для нас - покликання, а не лише робота.

Партнерство. Ми розбудовуємо співпрацю та відносини як з іншими організаціями, так і з нашими працівниками, системно підтримуємо та розвиваємо їх, створюємо мережі задля досягнення спільних гуманітарних та благодійних цілей.

Наші принципи

Організація, її працівники, та особи залучені до реалізації діяльності та активностей дотримуються базових гуманітарних принципів:

Людяність. Потрібно звертати увагу на людське страждання, коли б воно не було виявлено. Метою наших дій є захист життя і здоров'я та забезпечення поваги до людини.

Нейтралітет. Ми будемо відзначати, що не займаємо сторону у військових діях та не беремо участь у суперечках політичного, расового, релігійного чи ідеологічного характеру.

Неупередженість. Наші дії повинні здійснюватися виключно на підставі потреби, надаючи пріоритет найбільш невідкладним справам і не роблячи відмінностей на основі національності, раси, статі, релігійних переконань, класу чи політичних поглядів.

Незалежність. Наші дії мають бути незалежними від політичних, економічних, військових чи інших цілей, які будь-який учасник може мати щодо територій, де здійснюється гуманітарна діяльність.

Конфлікт інтересів

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

(а) дії особи спрямовані на його або її пряму чи непряму вигоду, або пряму чи непряму вигоду третьої сторони, яка розходиться з інтересами Організації;

(б) особа, або член його чи її родини, отримує незаслужені особисті вигоди в результаті обіймання певної посади в Організації.

Дії, що можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів заборонені у всіх випадках.

Відповідно до чинного законодавства у тому разі, якщо конфлікт зачіпає директора (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 члена Правління, який є незалежним від потенційного конфлікту і який буде оцінювати проблему, у разі необхідності звернувшись за порадою до юрисконсульта. Невирішені потенційні конфлікти в яких фігурує працівник, член вищого керівництва або директор, мають бути передані на розгляд Правління.

Запобігання сексуальній експлуатації та нарузі

Організація 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 недоторканості 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 і просуванні співробітника по службі;
- коли така поведінка навмисно і ненавмисно перешкоджає ефективному виконанню співробітником своїх робочих обов'язків, через приниження, образи, агресію.

Принципи етичної поведінки працівників Організації

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 утиску, 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 Уповноваженої особи з питань ЗСЕН Організації.

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.

Принципи захисту дітей:

- Ставтеся до дітей з гідністю та повагою незалежно від етнічної приналежності, раси, статі, віку, мови, релігії, політичних чи інших поглядів, інвалідності чи іншого статусу.
- Поводьтеся належним чином; стежте за тим, щоб мова в їхній присутності була стриманою, і утримуйтеся від дорослих жартів або коментарів, які можуть викликати дискомфорт або образи.
- Під час роботи в безпосередній близькості від дітей будьте видимими і, де це можливо, забезпечте присутність іншого дорослого.
- При зборі даних від дітей (під час моніторингу та оцінювання, тощо) зменшуйте ризик потенційної шкоди шляхом використання культурно прийнятних способів комунікації, отримання інформованої згоди, забезпечуючи конфіденційність і не розпитуючи про болісний досвід. Якщо необхідно отримати болісні дані, намагайтеся використовувати непрямі методи збору даних і будьте готові перенаправити дитину, яка перебуває в стані стресу, на професійну психологічну допомогу.
- При отриманні та/або використанні зображень дітей:
 - Переконайтеся, що продукти (наприклад, фотографії, фільми, відео) представляють дітей у гідному вигляді та з повагою, діти мають бути адекватно одягнені та не перебувати в позах, які можуть ввести в оману або сприйматися як сексуальні.
 - Якщо зображення конкретної дитини робиться з певною метою (медіалізація, адвокація, збір коштів тощо), слід пам'ятати про те, що воно не повинно вводити в оману. Поясніть, як буде використовуватися зображення, і для цього отримайте законну згоду від дитини, за можливості також від батьків або опікунів дитини.
 - Переконайтеся, що зображення дітей, які використовуються для публічного використання, не розкривають жодної

ідентифікаційної інформації.

Конфліктна чутливість

У своїй діяльності Організації реалізує конфліктно-чутливі підходи до організації та висвітлення своєї діяльності, а також в усіх видах зовнішньої комунікації. Одним з пріоритетів Організації 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 наслідком конфлікту.

Обов'язковим елементом планування діяльності Організації 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 Організації – від аналізу і проектування до оцінки. Організація реалізує моніторинг впливів і ненавмисних наслідків програми після впровадження кожної програми та застосовує отриманий досвід при реалізації інших програм.

Представники Організації враховують у своїй діяльності що розподіл будь якої допомоги та реалізація програмних заходів має зміцнювати мирні можливості серед конфліктуючих громад.

Всі програми допомоги, які передбачають передачу ресурсів в ресурсо-дефіцитному середовищі мають реалізовуватись максимально прозоро із застосуванням принципів соціальної справедливості та принципу не нанесення шкоди.

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

Працівники та підрядники Організації 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 Організації зобов'язані приділяти конфліктній чутливості заходів за участю соціальних груп дотичних до конфлікту на сході.

Соціальними групами, дотичними до конфлікту (далі – цільові групи або ЦГ), є:

1. учасники АТО (мобілізовані та демобілізовані військовослужбовці, учасники добровольчих батальйонів, поранені військові та ті,

що побували у полоні, заручники, іноземні бійці, що захищають незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України);

2. внутрішньо переміщені особи;

3. інша сторона конфлікту (проросійсько налаштовані учасники незаконних збройних формувань, терористичних угруповань, керівництво “ЛНР”/”ДНР”/незаконна амністія Криму, російські військові, що воюють на території України, іноземці-добровольці, що воюють на боці “ЛНР”/”ДНР”);

4. мешканці окупованих територій;

5. волонтери;

6. родини військових;

7. діти (будь-які, яких торкнувся конфлікт, незалежно від того, чи це діти переселенців, чи російські діти, чи діти бійців АТО чи інші).

У висвітленні діяльності Організації 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 учасників збройного конфлікту. У виступах, плануванні заходів чи програм позиціонування окремих соціальних груп, як проблеми не є допустимим.

Організація не підтримує та не допускає необґрунтованої актуалізації належності людини до тієї чи іншої групи, оскільки це стимулює аудиторію робити негативні висновки про групу в цілому та обґрунтовані узагальнення.

Організація засуджує позиціонування груп як джерел загроз. Організація виступає проти висвітлення групи як такої, яка протиставлена решті соціуму, ізольована від нього і не бере участі в його житті. Будь-яке судження чи твердження про групу, а також дискусія навколо її проблем без врахування її різноманітності не є коректним.

Виправдання, обґрунтування, заклики до насильства або дискримінації по відношенню до групи або самою групою є недопустимими. Це твердження не стосується випадків офіційного визнання груп незаконними збройними формуваннями, терористичними угрупованнями чи іншими подібними утвореннями, які посягають на незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України.

Організація засуджує будь які прояви тероризму, його підтримку та популяризацію, спираючись на міжнародні положення та закон України “Про боротьбу з тероризмом”.

Гендерно-чутливі підходи

У роботі Організація максимально враховує специфічні потреби жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, що існують у мирний час та з’являються під час конфліктів та в постконфліктний період.

Гендерна чутливість означає підхід, що враховує ті специфічні соціальні, культурні, економічні та політичні контексти, в яких живуть жінки і

чоловіки. Організація в усій своїй діяльності використовує гендерний аналіз, метою якого є зменшення гендерної нерівності та дискримінації.

Організація декларує рівність можливостей і повагу для співробітників, кандидатів, бенефеціарів незалежно від статі чи/або гендеру. Представники організації зобов'язуються утримуватися від публічного поширення контенту, який має сексистський, дискримінуючий, понижуючий певну спільноту чи стать, об'єктивуючий характер. Конфіденційність

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

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

Тим із зацікавлених осіб, хто має доступ до конфіденційної інформації заборонено передавати цю інформацію будь кому, крім уповноважених на це представників Організації, 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 Організації мають бути попереджені про те, що вони повинні нікому не розголошувати цю інформацію, крім тих випадків, коли це необхідно для забезпечення статутної діяльності Організації.

Захист і належне використання ресурсів

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

Чесність та прозорість

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

Організація надає повну та достовірну інформацію через свої інформаційні матеріали та шляхом надання оперативних відповідей на

прийнятні інформаційні запити. Безпека, здоров'я, навколишнє середовище, ризик та якість

Організація 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. Організація 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.

Організація приділяє особливу увагу наслідкам своєї діяльності, їх впливу на навколишнє середовище, здоров'я та безпеку. Діяльність підрядників має відповідати екологічним нормам та законодавству адміністративно-територіальних одиниць, де вони проводять свою діяльність. Якщо працівник або підрядник має будь-які сумніви щодо доцільності застосування або смислового значення тієї чи іншої норми з захисту навколишнього середовища, здоров'я чи безпеки їй або йому слід негайно обговорити це із відповідним представником Організації.

Рівність можливостей

Організація забезпечує рівні можливості для всіх 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, гостинність і розваги

Ділові подарунки, гостинність і розваги (надання та отримання) 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 надання та отримання 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 вираженими та спрямованими виключно на досягнення цілей благодійництва або соціального спрямування.

Ми вимагаємо аби зацікавлені особи дотримувались антикорупційних політик роблячи подарунки та частуючи посадових осіб. Зверніть увагу, на те, що поняття “державна посадова особа” є широким. Це можуть бути особи, що працюють на або пов’язані з органами державного управління та міжнародними організаціями, в тому числі рядові працівники державних установ, контрольованих державою організацій та консультанти, що займають державні посади.

Крім того, ви ніколи не повинні надавати подарунки чи розваги (або будь-яку іншу особисту вигоду) посадовій особі органу влади або будь-якій іншій особі на її вимогу. Подарунки державним чиновникам, вартість яких є вищою за символічну вартість, не завжди будуть доречними і, ймовірно, будуть незаконними. За таких обставин слід звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника.

Організація має нульову терпимість до будь яких проявів шахрайства зі сторони співробітників, найманих консультантів, партнерів, та бенефіціарів, тощо.

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

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

Основні принципи повідомлення про будь-яку незаконну або неетичну поведінку

Зацікавленим особам рекомендується повідомляти про порушення законів, правил, положень цього Кодексу керівництву Організації або менеджерам програм за форматом, наданим у додатку А до Кодексу.

Розгляд та опрацювання повідомлень відбувається спеціалістом HR команди. Організаційні або дисциплінарні дії за результатами опрацювання повідомлення визначає Правління Організації.

Конфіденційність

Організація ставиться до всіх скарг або викриттів конфіденційно та делікатно. Особа скаржника залишається конфіденційною доти, доки це не перешкоджає процесу розслідування. Таким чином, цей Кодекс заохочує осіб вказувати своє ім'я під будь-якою скаргою чи повідомленням, оскільки анонімні скарги чи повідомлення викликають менше довіри.

Захист

Якщо заявник добросовісно подає заяву, яка не підтверджується

подальшим розслідуванням, жодних дій не буде вжито. Однак, якщо він/вона робить навмисне зловмисне або неправдиве звинувачення до нього/неї будуть застосовані дисциплінарні стягнення.

Скаржник, суб'єкт скарги та будь-яка інша особа, яка допомагає розслідуванню, будуть захищені від будь-яких форм залякування, погроз, репресій або відплати, пов'язаних з інцидентом, про який повідомляється.

Якщо будь-який співробітник Організації був помічений у залякуванні, до нього буде застосовано дисциплінарне стягнення - аж до звільнення.

Належна правова процедура

Права всіх сторін, які беруть участь у внутрішньому адміністративному розслідуванні, поважатимуться, і до них завжди будуть ставитися з повагою та гідністю. Усім працівникам, які є об'єктом розслідування, буде надано

- повне повідомлення про будь-яке офіційне звинувачення, висунуте проти них
- пояснення процесу розслідування
- можливість пояснити та/або відповісти на будь-яке офіційне звинувачення, висунуте проти них, до того, як буде застосовано будь-яке дисциплінарне стягнення
- презумпцію невинуватості протягом усього розслідування
- право на повне, справедливе, неупереджене, ретельне та об'єктивне розслідування звинувачення (звинувачень) без невинуватості затримки
- конфіденційність під час проведення розслідування

Будь-які завідомо неправдиві або зловмисні заяви чи звинувачення на адресу іншого співробітника або третьої сторони, відмова від співпраці (включаючи порушення конфіденційності) або неправомірне втручання в розслідування вважатимуться грубим порушенням і призведуть до дисциплінарних або інших відповідних дій.

Поправки, зміни та відхилення від Кодексу ділової поведінки та етики Кодекс може бути змінено або до нього можуть бути внесені поправки Правлінням Організації.

Цей Кодекс не може і не має на меті описати всі ситуації, які можуть виникнути. Будуть випадки, коли Ви зіткнетеся з обставинами, що не підпадають під жодну з політик або процедур і Вам потрібно буде прийняти рішення щодо програми дій. За таких обставин, або якщо у Вас є питання, що стосуються ваших зобов'язань за цим Кодексом, ми рекомендуємо Вам звернутися до керівництва Організації або менеджерів програм з якими ви співпрацюєте.

Додаток А - Форма скарги

Дата \ Date	
ПІБ (за бажанням) \ Full name (optional)	
Особа або програма, до якої відноситься пропозиція, відгук або скарга \ Person or program which the suggestion, feedback or complaint is related to	
Ваша скарга (включіть якомога більше деталей. Будь ласка напишіть на зворотному боці цього документа якщо ви хочете додати більше деталей) \ Your complaint (include as much detail as you can. Please write on the back of this paper if you would like to include more detail)	
У вас є якісь докази, щоб що підтверджують це? (якщо так, будь ласка зазначте це тут) \ Do you have any evidence to sustain this? (if yes, please mention it here)	
Бажаєте отримати відповідь? (якщо так, будь ласка, вкажіть ваші контактні дані. Ви можете залишитись анонімним, але це може обмежити наші можливості \ Would you like a response? (if yes, please provide your contact details. You can choose to remain anonymous, but it might limit our ability to	ПІБ \ Full name: Контактні дані \ Contact details: